

VOJENSKÉ LESY A STATKY ČR, S. P.

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

## ÚČINNOST OD 1. LEDNA 2013



VOJENSKÉ LESY A STATKY ČR, s.p.

### **OBSAH:**

- ČÁST I. ROZSAH A PLATNOST
- ČÁST II. VZÁJEMNÉ VZTAHY SMLUVNÍCH STRAN
- ČÁST III. PRACOVNÍ POMĚR
- ČÁST IV. PRACOVNÍ DOBA A PRACOVNÍ POHOTOVOST
- ČÁST V. PRÁCE PŘESČAS
- ČÁST VI. POSKYTOVÁNÍ PŘÍPLATKŮ KE MZDĚ
- ČÁST VII. DOVOLENÁ
- ČÁST VIII. MZDY
- ČÁST IX. PŘEKÁŽKY V PRÁCI
- ČÁST X. MZDA PŘI PROSTOJÍCH A VÝKONU JINÉ PRÁCE
- ČÁST XI. NÁHRADY VÝDAJŮ POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM
- ČÁST XII. PÉČE O ZAMĚSTNANCE
- ČÁST XIII. BOZP A PO
- ČÁST XIV. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ
- Příloha KS č. 1
- Příloha KS č. 2
- Příloha KS č. 3

Celopodniková organizace Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády, jejichž jménem jedná Celopodnikový výbor základních organizací Vojenských lesů a statků ČR, s. p., (dále také „CPV ZO ČMOSA“), se sídlem Pod Juliskou 5, Praha 6, PSČ 160 64, zastoupený předsedkyní **Zuzanou Fojtíkovou**,

a

Vojenské lesy a statky ČR, s. p., se sídlem Pod Juliskou 5, Praha 6, PSČ 160 64, IČ 00000205, zastoupené ředitelem **Ing. Jiřím Janotou**, dále také „zaměstnavatel“,

uzavírají

## kolektivní smlouvu na období let 2013 a 2014

Kolektivní smlouva (dále také „KS“) se uzavírá v souladu s pracovněprávními předpisy<sup>1)</sup>.

### ČÁST I. - ROZSAH A PLATNOST

1) KS je závazná pro smluvní strany, kterými jsou:

- a) zaměstnavatel – Vojenské lesy a statky ČR, s. p.,
- b) celopodnikový výbor základních organizací (dále také „CPV ZO ČMOSA“) Českomoravského odborového svazu civilních zaměstnanců armády (dále také „ČMOSA“), za které uzavřel kolektivní smlouvu CPV ZO ČMOSA.

2) „CPV ZO ČMOSA uzavírá KS i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Jménem základních organizací jedná zástupní výbory (ZV ZO) a další odborové orgány (dále také „příslušné odborové orgány“) uvedené v Přehledu příslušných odborových orgánů působících v rámci zaměstnavatele, předloženém zaměstnavateli po každé změně. Na základě jejich rozhodnutí působí na divizích Hořovice, Horní Planá, Karlovy Vary a na divizi ostrahy a služeb podnikové výbory (dále také „PV ZO“) s delegovanou pravomocí, u divizí Mimoň, Plumlov, Lipník n. B. a na ředitelství Praha je na roveň PV ZO postavený ZV ZO. CPV ZO ČMOSA jedná jménem příslušných odborových orgánů na základě schváleného Statutu CPV ZO ČMOSA.“

3) Zaměstnavatelem se v uvedených případech pro účely KS rozumí také organizační jednotky, kterými jsou:

- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize Hořovice
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize Horní Planá
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize Karlovy Vary
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize Mimoň
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize Plumlov
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize Lipník n. B.
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize zemědělské výroby
- Vojenské lesy a statky ČR, s. p., divize ostrahy a služeb
- ředitelství VLS ČR, s. p., Praha
- správa lesních školek, která je přímo řízena ředitelstvím VLS ČR, s. p., Praha“

1) *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.*  
*zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.*



(dále také „organizační jednotky“), které mají Organizačním řádem VLS ČR, s. p., a dalšími vnitřními předpisy zaměstnavatele vymezeny pravomoci (např. při uzavírání pracovněprávních vztahů) nebo pokud je to vysloveně uvedeno v KS.

- 4) KS upravuje vzájemnou spolupráci smluvních stran, tj. spolupráci mezi odborovou organizací zastupující zájmy všech zaměstnanců na straně jedné a zaměstnavatel na straně druhé,<sup>2)</sup> a stanoví v rámci daném právními předpisy další pracovněprávní, mzdové, sociální a jiné nároky zaměstnanců.
- 5) Ustanovení pracovních smluv, vnitřních předpisů, případně jiných vnitropodnikových nařízení, která jsou v rozporu, nebo nesplňují podmínky dohodnuté v této KS, jsou neplatná.

### ČÁST II. – VZÁJEMNÉ VZTAHY SMLUVNÍCH STRAN

1) Smluvní strany se zavazují:

- a) plně respektovat postavení a pravomoci druhé smluvní strany vyplývající z platných právních předpisů (dále viz příloha Pracovního řádu VLS ČR, s. p., s rozpracovaným přehledem jednotlivých ustanovení zákoníku práce, dále jen „ZP“),
- b) vzájemně se neprodleně informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany (dále viz příloha Pracovního řádu VLS ČR, s. p., s rozpracovaným přehledem jednotlivých ustanovení zákoníku práce) s tím, že příslušné vedení odborové organizace má povinnost informovat všechny zaměstnance.

2) Organizační jednotky se zavazují:

- a) vytvořit příslušnému odborovému orgánu na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jeho činnosti, zejména mu poskytnout podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady; současně zaručit přístup k nezbytným informacím potřebným pro řádný výkon jeho činnosti; dále pokud to provozní podmínky nevyklučují, umožnit v přiměřeném rozsahu výkon administrativní a schůzovní činnosti odborové organizace na všech stupních (dále viz část IX., bod 2c kolektivní smlouvy),
- b) dohodnout se na počtu uvolněných odborových funkcionářů a velikosti jejich pracovních úvazků. Počet uvolněných odborových funkcionářů a velikost jejich pracovního úvazku navrhuje příslušná odborová konference nebo členská schůze. Počet uvolněných odborových funkcionářů a velikost jejich pracovního úvazku u CPV ZO ČMOSA určí CPV ZO ČMOSA. Organizační jednotka se zavazuje zaměstnat uvolněné odborové funkcionáře s kratším pracovním úvazkem pro odborovou činnost po zbytek pracovní doby, pokud uvolnění odboroví funkcionáři byli před uvolněním zaměstnanci některé organizační jednotky. Při ukončení činnosti pro odborovou organizaci bude postupováno ve smyslu § 47 ZP.

- 3) Poskytnout členům příslušného odborového orgánu k výkonu jejich činnosti<sup>3)</sup> pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a doplatku do výše průměrné mzdy podle následujícího ustanovení, pokud je náhrada mzdy nižší než průměrná mzda podle diferenciacie. Pokud tuto činnost vykonává nad rámec svého týdenního úvazku, obdrží ke své mzdě odměnu v kalkulované výši podle ustanovení dle část II. odst. 4.

4) Pracovní volno a náhrada mzdy zvoleného funkcionáře:

- a) Předsedkyně CPV ZO ČMOSA zastávající současně funkci předsedkyně ZV ZO Lipník n. B. nárok na poskytnutí pracovního volna v rozsahu 1,0 týdenního úvazku, zařazení v 10. tarifním stupni na funkci předseda CPV ZO ČMOSA č. funkce 80000, kód CZ-ISCO-08 11140.
- b) Předsedové PV ZO divizí Karlovy Vary, Mimoň nárok na poskytnutí pracovního volna maximálně v rozsahu 0,3 týdenního úvazku, zařazení v 9. tarifním stupni, zvolený funkcionář – zaměstnanec se zařadí podle katalogu povolání a funkcí na funkci technik-ostatní, č. funkce 11920, kód CZ-ISCO-08 31430.
- c) Předsedové PV ZO divizí Hořovice, Horní Planá, Plumlov vykonávají tuto činnost nad rámec svého týdenního úvazku. Nárok na

---

2) zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, v platném znění.  
zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

3) § 203 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

- odměnu v rozsahu max. 0,3 týdenního úvazku, zařazení v 9. tarifním stupni. Zvolený funkcionář - zaměstnanec se zařadí podle katalogu povolání a funkcí na funkci technik-ostatní, č. funkce 11920, kód CZ-ISCO-08 31430.
- d) Předseda PV ZO divize ostrahy vykonává tuto činnost nad rámec svého týdenního úvazku. Nárok na odměnu v rozsahu max. 0,2 týdenního úvazku, zařazení v 9. tarifním stupni. Zvolený funkcionář - zaměstnanec se zařadí podle katalogu povolání a funkcí na funkci technik-ostatní, č. funkce 11920, kód CZ-ISCO-08 31430.
- e) Předseda ZV ZO ředitelství Praha vykonává tuto činnost nad rámec svého týdenního úvazku. Nárok na odměnu v rozsahu max. 0,1 týdenního úvazku, zařazení v 9. tarifním stupni. Zvolený funkcionář - zaměstnanec se zařadí podle katalogu povolání a funkcí na funkci technik-ostatní, č. funkce 11920, kód CZ-ISCO-08 31430.
- f) Mzda a z ní odvozená náhrada mzdy odpovídá průměrnému výdělku v tarifním stupni 9 nebo 10 za období předchozího roku zvýšenému o sjednaný minimální růst mezd pro aktuální rok (viz část „VIII. Mzdy“).
- 5) Organizační jednotky se dále zavazují:
- a) vytvořit u jednotlivých organizačních jednotek fond kulturních a sociálních potřeb (dále také „FKSP“)<sup>4)</sup> ve výši stanovené příslušným předpisem. Základní příděly do FKSP lze poskytnout zálohově na začátku kalendářního roku. Při čerpání prostředků z běžného účtu je použití FKSP upřednostněno. Dalšími dodatečnými příděly ze zisku lze FKSP doplnit až po schválení roční účetní závěrky zaměstnavatele za příslušný rok. Po rozhodnutí zakladatele o případné výši dodatečného přídělu schvalují ředitel VLS ČR, s. p., a CPV ZO ČMOSA rozdělení této částky pro jednotlivé organizační jednotky.
- b) z FKSP<sup>5)</sup> lze poskytnout příspěvek odborové organizaci, která působí u zaměstnavatele a u jednotlivých organizačních jednotek, na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Způsob poskytování příspěvku a jeho výše se stanoví v zásadách hospodaření s FKSP jednotlivých organizačních jednotek podle následujících podmínek:
- Příspěvek se poskytuje na základě sjednané smlouvy mezi vedením organizační jednotky a příslušného odborového orgánu, v souladu s vyhláškou o FKSP<sup>6)</sup> a Přílohou KS č. 2 – Zásady pro používání FKSP vydá každá organizační jednotka zásady hospodaření s FKSP formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky. Organizační jednotky jsou uvedeny v části I. odst. 3) této KS.
- c) neprodleně oznámit zřízení nového pracovního místa nebo uvolnění pracovního místa již zřízeného příslušnému odborovému orgánu a ostatním organizačním jednotkám. Oznámení může být v praxi nahrazeno zveřejněním na podnikovém Intranetu a na vývěškách jednotlivých správ, popř. zveřejněním na internetových stránkách organizace.
- d) zabezpečit srážku členských příspěvků ve prospěch odborové organizace a k tomu vést ve mzdové agendě u každého zaměstnance potřebný údaj a měsíčně předat odborové organizaci přehled o sražených příspěvcích.
- e) vést mzdovou agendu uvolněných zaměstnanců pro výkon odborové funkce (mimo ustanovení bodu 2b) v rámci své mzdové agendy. Veškeré účtované náklady uvedených osob, tj. mzdové prostředky, sociálního a zdravotního pojištění a popř. další jsou jí refundovány.
- 6) Uzavření kolektivní smlouvy vyjednává CPV ZO ČMOSA (viz Statut CPV ZO ČMOSA). V případě vzniku další odborové organizace projedná CPV ZO ČMOSA s novou odborovou organizací postup při kolektivním vyjednávání a bude o výsledku jednání informovat zaměstnavatele (viz § 24 odst. 2 ZP).
- 7) Zaměstnavatel je povinen čtvrtletně informovat CPV ZO ČMOSA o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů a opatřeních v této oblasti. Obdobnou povinnost mají organizační jednotky vůči svému odborovému orgánu (viz § 276 odst. 1 ZP).
- 8) Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu (viz § 276 odst. 9 ZP).

4) vyhláška MF č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, resp. podle § 16 této vyhlášky vyhláška č. 310/1995 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, v platném znění, § 3 (dále také „vyhláška č. 310/1995 Sb., o FKSP“).

5) § 9b vyhlášky MF č. 310/1995 Sb., o FKSP, v platném znění.

6) § 12 vyhlášky MF č. 310/1995 Sb., o FKSP, v platném znění.

- 9) Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům (viz § 29 ZP).
- 10) Zaměstnavatel vč. jeho organizačních jednotek předkládají odborové organizaci do 30 dnů za uplynulé čtvrtletí zprávu o nově vzniklých pracovních poměrech (viz § 38 odst. 3 ZP).
- 11) Zaměstnavatel vč. jeho organizačních jednotek je povinen informovat (dle § 279 ZP) odborovou organizaci a projednat (dle § 280 ZP) s ní všechny skutečnosti,<sup>7)</sup> které mají vliv na zaměstnance, v souladu s ustanovením zákoníku práce a to nejméně jedenkrát za čtvrtletí (viz § 287 ZP).
- 12) Zaměstnavatel vč. jeho organizačních jednotek je povinen seznámit odborovou organizaci s jinými případy rozvázání pracovního poměru a to nejméně jedenkrát za čtvrtletí (viz § 61 odst. 5 ZP).
- 13) Odborová organizace předkládá zaměstnavateli vč. jeho organizačních jednotek seznam odborových orgánů a průběžně změny v tomto seznamu.

### ČÁST III. - PRACOVNÍ POMĚR

- 1) Vznik, změna a skončení pracovního poměru se řídí ZP.<sup>8)</sup>
- 2) Organizační jednotka, která uzavřela pracovněprávní vztah se zaměstnancem, je povinna při nástupu seznámit zaměstnance s právními a ostatními předpisy vztahujícími se k práci zaměstnance a to především předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále s touto KS včetně jejich příloh, vnitropodnikovými předpisy zaměstnavatele a předpisy příslušné organizační jednotky.
- 3) Organizační jednotka ve vztahu k zaměstnancům uvolňovaným z důvodů organizačních změn<sup>9)</sup> a odchodů do starobního důchodu nebo důchodu pro invaliditu třetího stupně má za povinnost poskytnout těmto zaměstnancům mimořádnou odměnu z fondu vedoucího v obdobném rozsahu, v jakém by jinak obdrželi odměnu při významných pracovních a životních výročích, pokud tato výročí dovrší uvolňovaní zaměstnanci do konce následujícího kalendářního roku, resp. by jim jinak tato odměna náležela při prvním (řádném) odchodu do starobního důchodu.
- 4) K účasti při rozvázání pracovního poměru je ve smyslu platné právní úpravy oprávněn příslušný odborový orgán organizační jednotky.
- 5) V případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZP je organizace povinna na žádost zaměstnance ukončit tento pracovní poměr dohodou z týchž důvodů pokud to provozní důvody organizace umožňují, v opačném případě musí být tato skutečnost projednána s příslušným odborovým orgánem. V případě uzavření dohody obdrží zaměstnanec, vedle zákonného odstupného dle ustanovení § 67 ZP<sup>10)</sup>, za každý měsíc výpovědní doby, o kterou se pracovní poměr ukončený dohodou zkrátí, zvýšení zákonného odstupného o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.
- 6) U zaměstnanců, kteří odpracovali u zaměstnavatele méně než 15 let celkové doby zaměstnání, ale alespoň 5 let, se výše uvedené odstupné zvyšuje o dva průměrné měsíční výdělky. U zaměstnanců, kteří odpracovali u zaměstnavatele 15 a více let celkové doby zaměstnání, se výše uvedené odstupné zvyšuje o tři průměrné měsíční výdělky. Do odpracované doby se počítá součet celkové doby, kdy byl zaměstnanec v evidenčním stavu u zaměstnavatele. Toto zvýšené odstupné může zaměstnanec u organizace obdržet pouze jednou.
- 7) V případě rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. d) ZP zaměstnanci náleží zákonné odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku zvýšené jako v případě odstupného při ukončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP.
- 8) V případě rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. e) ZP zaměstnanci nenáleží zákonné odstupné, ale zvýšené odstupné za ukončení pracovního poměru dohodou a za odpracovaná léta u organizace tak, jak je uvedeno v předchozím textu při ukončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP.

7) Další součinnost smluvních stran řeší Pracovní řád VLS ČR, s. p., vč. jeho přílohy.

8) § 30 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

9) § 52 písm. a) až c) a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a to formou výpovědi dohody.

10) § 67

- 9) Při výběru zaměstnanců, se kterými bude ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů, se bude přednost dávat těm, kteří nepečují o děti do 15 let věku a jejich plánovaný odchod do důchodu bude za více než 5 let.
- 10) Pokud dojde ke zrušení pracovního místa, které vykonává zaměstnanec starší 55 let, bude tomuto zaměstnanci přednostně nabídnuto jiné vhodné místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, případně mu bude nabídnuta rekvalifikace či zaškolení pro nové vhodné pracovní zařazení, to vše podle možností jednotlivé organizační jednotky.

### Přehled odstupného v počtu průměrných měsíčních výdělků podle jednotlivých ustanovení ZP a sjednaných podmínek KS:

#### výpověď nebo dohoda z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) ZP

zákonné odstupné	za výpovědní dobu	za odpracovanou dobu
viz § 67 ZP	0 - 1 - 2 *)	2 - 3 **)

#### výpověď nebo dohoda z organizačních důvodů podle § 52 písm. d) ZP

zákonné odstupné	za výpovědní dobu	za odpracovanou dobu
12	0 - 1 - 2 *)	2 - 3 **)

#### výpověď nebo dohoda z organizačních důvodů podle § 52 písm. e) ZP

zákonné odstupné	za výpovědní dobu	za odpracovanou dobu
-	0 - 1 - 2 *)	2 - 3 **)

\*) Zkrácení výpovědní doby o 1 měsíc (1) nebo 2 měsíce (2) u dohody.

\*\*\*) Odprac. doba v rozmezí více než 5 let a méně než 15 let (2), a odprac. doba 15 a více let (3).

- 11) Při vyřizování stížností zaměstnanců se postupuje podle Pracovního řádu VLS ČR, s. p.

## ČÁST IV. - PRACOVNÍ DOBA A PRACOVNÍ POHOTOVOST

1) Pracovní doba<sup>11)</sup> činí:

### a) pro všechna pracoviště s výjimkou skupiny b)

- v jednosměnném provozu 37,50 hodin týdně,
- ve dvousměnném provozu 36,25 hodin týdně,
- ve třisměnném a nepřetržitém provozu 35,00 hodin týdně.

### b) pro profese lesní mechanizátor u harvestorového střediska, obsluhu samostatných vyvážecích souprav, zaměstnance dispečinku SOS na ředitelství v Praze a bezpečnostní pracovníky správ SOS

- v jednosměnném provozu 40,00 hodin týdně,
- ve dvousměnném provozu 38,75 hodin týdně,
- ve třisměnném a nepřetržitém provozu 37,50 hodin týdně.

a jedná se o dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech; mladistvým musí být vždy poskytnuta přestávka na jídlo a oddech.

11) § 78 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

- 2) Pracovní doba dále obsahuje 15-ti minutovou přestávku na dobu potřebné osobní čistoty na konci pracovní doby pro profese zařazené ve skupině prací velmi nečistých, nečistých a méně čistých dle platné směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků VLS ČR, s. p.
- 3) Rozvržení pracovní doby si určí organizační jednotka po projednání s příslušným odborovým orgánem<sup>12)</sup> v souladu s pracovním řádem. Při stanovování rozvrhu pracovní doby je organizační jednotka povinna přihlížet k možnostem zabezpečení plynulé dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání.
- 4) Období, za které se sleduje při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas, je stanoveno na 26 týdnů po sobě jdoucích.
- 5) Umožňují-li to provozní podmínky, lze na pracovišti a nebo u jednotlivého zaměstnance uplatnit pružnou pracovní dobu. Pro rovnoměrně i nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu platí čtyřtýdenní vyrovnávací období.
- 6) Pokud to provozní potřeba vyžaduje, lze jako jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby uplatnit „konto pracovní doby“. K uplatnění konta pracovní doby a délce období musí mít organizace předchozí souhlas jednotlivých zaměstnanců, jichž se bude toto rozvržení pracovní doby týkat. Vyrovnávací období u konta pracovní doby je stanoveno na 26 týdnů po sobě jdoucích (viz § 86 a následující ZP).
- 7) U konta pracovní doby přísluší zaměstnanci ve vyrovnávacím období za jednotlivé kalendářní měsíce mzda ve stálé měsíční výši v rozsahu tarifní mzdy a příslušných příplatků, ale min. ve výši **80 % průměrného výdělku**.
- 8) Za dobu pracovní pohotovosti<sup>13)</sup> mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši **10 % průměrného hodinového výdělku** a jde-li o den pracovního klidu **20 % průměrného hodinového výdělku**. Odměna za pracovní pohotovost nenáleží po dobu výkonu práce. Rozsah pracovní pohotovosti je věcí dohody mezi organizací a zaměstnancem.

### ČÁST V. - PRÁCE PŘESČAS

- 1) Rozsah a podmínky pro nařízení práce přesčas obsahuje ZP.<sup>14)</sup>
- 2) Konat práce přesčas nad rámec uvedený v ZP, tj. 150 hodin nařízené práce přesčas v kalendářním roce, lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec<sup>15)</sup>, ale max. v rozsahu dalších 150 hodin sjednané práce přesčas v kalendářním roce, tj. maximálně 300 hodin nařízené a sjednané práce přesčas v kalendářním roce celkem. Vyrovnávací období u přesčasové práce je stanoveno na 26 týdnů po sobě jdoucích.
- 3) Další případný rozsah práce přesčas nad výše uvedený limit, ale max. do 416 hodin celkem za kalendářní rok, bude možný v jednotlivých případech po předchozím schválení ředitele organizační jednotky a předsedy příslušného odborového orgánu, za předpokladu, že k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec.

### ČÁST VI. – POSKYTOVÁNÍ PŘÍPLATKŮ KE MZDĚ

Příplatky ke mzdě, tj. za práci přesčas, ve svátek, v noci, ve ztíženém pracovním prostředí a v sobotu a v neděli nelze zahrnout do ustanovení „mzda sjednaná již s přihlednutím k případné práci přesčas, ve svátek, ...“ a musí být proto poskytnuty v souladu s následujícími odstavci.

#### A) příplatek za práci přesčas

- 1) Za práci přesčas,<sup>16)</sup> nařízenou nebo konanou se souhlasem organizační jednotky, přísluší zaměstnanci, vedle dosažené mzdy, příplatek ve výši **30 %** a ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu **50 % průměrného výdělku**, pokud se s organizační jednotkou nedohodne na poskytnutí náhradního volna místo příplatku. Toto náhradní volno je nutno zaměstnanci poskytnout nejpozději do tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, jinak přísluší zaměstnanci mzda vč. příplatku, pokud se písemně nedohodnou jinak.

12) § 81a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

13) Pracovní pohotovost - aplikace § 78, § 95 a § 140 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.  
Maximální rozsah pracovní pohotovosti sjednává organizace se zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo jejím doplňku.  
Vzor (šablona) pracovní smlouvy a mzdového výměru je k dispozici v personálním oddělení.

14) § 93 a násl. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

15) Maximální rozsah práce přesčas sjednává organizace se zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo v jejím doplňku.

16) Práce přesčas – aplikace § 78, § 93 a § 114 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.



- 2) Pro zaměstnance správ ostrahy a služeb vzhledem k charakteru jejich práce přísluší jednotná sazba příplatku za práci přesčas ve výši **30 % průměrného výdělku**.

### B) příplatek za práci ve svátek

- 1) Za práci ve svátek<sup>17)</sup> přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno, pokud se s organizační jednotkou nedohodne na poskytnutí příplatku ve výši **100 % průměrného výdělku**. Toto náhradní volno je nutno zaměstnanci poskytnout nejpozději do tří kalendářních měsíců po výkonu práce ve svátek, jinak přísluší zaměstnanci mzda vč. příplatku, pokud se písemně nedohodnou jinak.
- 2) Je-li práce ve svátek současně prací přesčas nebo prací v sobotu a v neděli, obdrží zaměstnanec vedle mzdy a příplatku za práci ve svátek také příplatek za práci přesčas resp. příplatek za práci v sobotu a v neděli, popř. současně oba dva tyto příplatky za podmínky, že mu není poskytnuto náhradní volno.
- 3) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, která mu ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy v této výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.
- 4) **Pro vícesměnné provozy se jako 1. směna v týdnu stanovuje první směna v pondělí. Příplatek se tedy poskytuje za celé směny, které začínají v den svátku.**<sup>18)</sup>
- 5) Pokud zaměstnanci v rozpisu směn ve vícesměnných provozech na den svátku nepřípadla směna, mzda mu neušla.

### C) příplatek za práci v noci

Zaměstnancům, kteří pracují v noci,<sup>19)</sup> přísluší příplatek ve výši **10 % průměrného výdělku** za odpracovanou hodinu mezi 22. a 6. hodinou. **Noční prací** je veškerá práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou. Příplatek se poskytuje i za zlomky hodin. **Zaměstnancem pracujícím v noci** (vztahují se na něj povinná lékařská vyšetření podle § 94 zákoníku práce) je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1.

### D) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- 1) Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění. Hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá, nepřihlíží se k občasným a k havarijním stavům.
- 2) Mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí se přiznává a poskytuje pouze za ten ztěžující vliv, jimž je práce nejvýznamněji ztížena.
- 3) Sazby mzdového zvýhodnění platí jen za odpracované hodiny v tomto ztíženém prostředí. Pokud je vhodnější z důvodu jednodušší evidence odpracovaných hodin uplatnit příplatek za odpracované hodiny celkem v určité činnosti, použije se sazba v kalkulované výši.<sup>20)</sup> Např. pro těžbu dřeva, tj. kácení a odvětvování stromů a zpracování dřeva motorovou pilou se spalovacím motorem v porostech se použije sazba 4,00 Kč. Použití této sazby je zdůvodněno podílem odpracovaných hodin bez vlivu ztíženého prostředí (přípravné práce a čas na odpočinek, 10,00 Kč x 3,00 H / 7,50 H = 4,00 Kč).

17) Práce ve svátek - aplikace § 91 a § 115 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Aplikace zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění.

Zaměstnanci, kterému s ohledem na způsob odměňování mzda z důvodu svátku neuchází, tj. při odměňování měsíční mzdou stanovenou bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci, náhrada mzdy nepřísluší.

18) Například v nepřetržitém provozu obdrží příplatek za svátek ranní směna (začíná v 7.00 hodin) za 12 hodin a odpolední směně (začíná večer v 18.00 hodin) také za 12 hodin.

19) Práce v noci - aplikace § 78, § 94 a § 116 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Poznámka: Za 2. pololetí 2009 činil u VLS ČR, s.p., průměrný výdělek za odpracovanou hodinu 101,30 Kč, potom by činil příplatek v průměru 10,13 Kč.

20) Minimální výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí je stanovena podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

4) Vymezení ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí u VLS ČR, s. p. je následující:

### **Skupina I.**

(sazba 10 Kč za odpracovanou hodinu ve ztěžujícím vlivu)

Ztěžující vlivy pracovního prostředí, u nichž se doporučuje použití mzdového zvýhodnění časově omezit, popř. podmínit jeho vyplácení existencí dohody mezi VLS ČR, s. p. a zaměstnanci (odborovou organizací) o způsobu odstranění škodlivosti technickými prostředky.

### **chemické škodliviny**

- použití pesticidních (antiparazitárních) přípravků postřikem, jestliže jde o přípravky označené jako jedy nebo zvláště nebezpečné jedy (4.1.78\*),
- nátěry, postřik a poprach pesticidních přípravků (chemických látek na ochranu rostlin), které jsou klasifikovány jako jedy, zařazené do skupiny zvláště nebezpečných nebo ostatních jedů (4.1.81\*),
- povrchové úpravy litým asfaltem s ručním roztíráním v kleče (4.1.85\*),
- čištění výrobního zařízení, tanků, nádrží, zásobníků, železničních cisteren a autocisteren, pokud pracovník pracuje uvnitř (4.1.86\*),
- obsluha výsypky a vybírání škváry a popele v uzavřených prostorách pod zařízeními (4.1.42\*).

### **vibrace**

- odstraňování kotelního kamene pneumatickými kladivý a bruskou uvnitř kotlů (4.3.1\*),
- kácení a odvětvování stromů a zpracování dřeva motorovou pilou se spalovacím motorem (4.3.6\*).

### **Skupina II.**

(sazba 11 Kč za odpracovanou hodinu ve ztěžujícím vlivu)

Ztěžující vlivy pracovního prostředí, u nichž se doporučuje použití mzdového zvýhodnění bez časového či jiného omezení.

### **infekce s rizikem profesionálního onemocnění**

- čištění žump a vpustí nebo průlezných kanalizačních stok, kanalizačních potrubí a přípojek v podzemí (4.8.39\*),
- čištění žump, kalových jímek a dalších zařízení na odpady tuhé a tekuté se vstupem do kalového prostoru, včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní vyšetření (4.8.40\*), obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhnívání kalů a obdobných zařízení na čistírnách odpadních vod v podzemí (4.8.42\*).

Pokud se vyskytnou další ztěžující vlivy ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí, které zde nejsou uvedeny, provede na návrh organizační jednotky jejich doplnění personální oddělení zaměstnavatele.<sup>21)</sup>

### **E) příplatek za práci v sobotu a v neděli**

Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši **25 % průměrného výdělku**. Příplatek přísluší i v případě čerpání náhradního volna.

### **F) příplatek za utajení**

Zaměstnanci, který pracuje v objektu se zvláštním režimem utajení přísluší příplatek ve výši 400 Kč měsíčně. Zaměstnanci, který musí mít na základě požadavku zaměstnavatele osvědčení NBÚ stupeň D přísluší příplatek ve výši 500 Kč měsíčně.

### **G) ostatní příplatky**

Zaměstnanci, který provádí mimo svou pracovní dobu údržbu motorových vozidel, tj. mytí vozidla, čištění a úklid interiéru vozidla, kontrolu a doplňování náplní PHM a ostatních kapalin, kontrolu stavu a huštění pneumatik apod., přísluší odměna ve výši 400 Kč za osobní automobil a 600 Kč za terénní automobil měsíčně (odměna se krátí za neodpracovanou dobu). Výše odměny za údržbu motorových vozidel se stanovuje jednotně pro všechny zaměstnance rozhodnutím ředitele státního podniku.

21) Práce ve ztíženém pracovním prostředí - aplikace § 117 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, vč. NV č. 567/2006 Sb., v platném znění.

## ČÁST VII. – DOVOLENÁ

- 1) Základní výměra dovolené v rozsahu 20 pracovních dnů se prodlužuje o 5 pracovních dnů a činí celkem 25 pracovních dnů.<sup>22)</sup>
- 2) Dobu čerpání dovolené určuje dle § 217 ZP, dále v souladu s pracovním řádem VLS ČR, s. p., a „rozvrhem čerpání dovolené“, stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, přímý nadřízený zaměstnanec. V případech vymezených v odst. 5 § 217 čerpání dovolené na žádost zaměstnankyně bezprostředně po skončení mateřské dovolené a v odst. 3 § 218 ZP má právo určit dovolenou i zaměstnanec. Dovolená a náhrada mzdy za dovolenou se čerpá v rozsahu úvazku individuálně stanovené pracovní doby.
- 3) Další prodloužení dovolené nad výměru uvedenou v bodě 1) je možné poskytnout zaměstnancům následujících profesních skupin, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních a nebo jiných provozních vlivech:
  - dělník v těžební činnosti,
  - dělník v pěstební činnosti,
  - traktorista v přibližování dřeva,
  - kočí,
  - dělník při třídění řeziva, odpracuje-li více než 50 % směn vystavený povětrnostním vlivům,
  - dělník v manipulaci dříví a nakládce, odpracuje-li více než 50 % směn vystavený povětrnostním vlivům,
  - dělník v rostlinné výrobě a rybář,
  - dělník ve stavebnictví, odpracuje-li více než 50 % směn vystavený povětrnostním vlivům,
  - zaměstnanci pyrotechnické skupiny.

Čerpání této dovolené musí bezprostředně navazovat na čerpání základní výměry dovolené podle bodu 1) v období s nižší potřebou práce. Toto období s nižší potřebou práce určí organizační jednotka zaměstnavatele po předchozím projednání s příslušným odborovým orgánem. Za každý týden čerpání základní výměry dovolené v tomto období s nižší potřebou práce náleží další prodloužení dovolené o 2 dny, ale max. o 5 dnů v kalendářním roce.

- 4) Z nároku dovolené za kalendářní rok lze do následujícího roku převádět max. 5 dnů, které musí být vyčerpány nejpozději do konce tohoto roku. Výjimky může povolit organizační jednotka po dohodě s vedením odborové organizace při dodržování ustanovení ZP.
- 5) Na 1/12 dovolené má při vzniku pracovního poměru zaměstnanec nárok také v případě, pokud byl pracovní poměr uzavřen s nástupem od prvního pracovního dne v měsíci, i když tomuto dni předcházejí dny pracovního klidu nebo svátky.

## ČÁST VIII. - MZDY

Průměrná měsíční mzda u VLS ČR, s. p., dosáhne v roce 2013 minimálně 18 730 Kč a v roce 2014 dosáhne průměrná mzda minimálně 19 100 Kč.

## ČÁST IX. - PŘEKÁŽKY V PRÁCI

- 1) Při překážkách v práci na straně zaměstnance se poskytuje pracovní volno podle obecně platných předpisů.<sup>23)</sup>
- 2) Dále se poskytuje pracovní volno ještě v těchto případech:<sup>24)</sup>
  - a) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku osamělým zaměstnancům v případě péče o dítě nebo děti do 10 let věku max. v rozsahu jednoho dne za kalendářní měsíc. Pracovní volno - 1 den pro muže při narození dítěte. Volno se poskytuje na žádost zaměstnance a nelze ho kumulovat,
  - b) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou, pokud je činnost, na kterou se poskytuje pracovní volno, v zájmu zaměstnavatele nebo organizační jednotky (např. funkce vedoucích dětských táborů organizova-

22) zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, § 213, odst. 1.

23) § 191 a násl. zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

24) § 199 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Přehled těchto překážek je uveden v příloze č. 4 KS.

ných zaměstnavatelem nebo organizační jednotkou) a ta vyslovila souhlas. V opačném případě se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy. O uvolnění zaměstnance rozhoduje vedoucí příslušné organizační jednotky v souladu s Pracovním řádem VLS ČR, s. p.,

- c) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou při akcích odborové organizace. Toto volno, které nelze kumulovat s volnem podle části II., odst. 2b), se poskytuje ale nejvýše v rozsahu:
- na členské schůze základních organizací v rozsahu 4 hodiny ročně, u rozptýlených správ po dohodě předsedy PV ZO a ředitele,
  - organizační jednotky v rozsahu až 8 hodin ročně,
  - na schůze PV ZO měsíčně 1 den pro každého člena PV ZO, resp. pro pozvaného člena základní organizace,
  - na konference u organizačních jednotek 1-2 dny ročně,
  - na zasedání CPV ČMOSA 12 dnů ročně,
  - na konference u zaměstnavatele 1-2 dny ročně,
- d) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou při rekondičních pobytech u prací ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,<sup>25)</sup> ale nejvýše 5 pracovních dnů za kalendářní rok.

Na tyto rekondiční pobyty se mohou přihlásit zaměstnanci, kteří u VLS ČR, s. p., odpracovali v posledních pěti letech více než polovinu stanoveného pracovního fondu pracemi ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí. Organizační jednotky vydají po projednání s příslušným odborovým orgánem formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky seznam zaměstnanců, kteří splňují kritéria pro poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy.

Vedle pracovního volna s náhradou mzdy se zaměstnancům hradí 100 % z ceny poukazu rekondičního pobytu, ale max. 1000 Kč na zaměstnance za 1 den pobytu. Náhrada se poskytne pouze v případě, pokud zařízení splňuje podmínky rekondičního pobytu. Dále se zaměstnanci uhradí cestovní náklady za použití osobního automobilu za cestu tam a zpět, pokud na rehabilitaci společně s ním pojednou minimálně další dva zaměstnanci.

Vedle prací ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí mohou toto volno za stejných podmínek dále čerpat traktoristé, a zaměstnanci v pěstební a těžební činnosti, pokud již nepatří do skupiny „práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí“, ale max. jedenkrát za tři roky. V kalendářním roce se toto volno poskytne max. 1/3 zaměstnanců v uvedených profesích. Pro výběr zaměstnanců je rozhodující, při splnění výše uvedených kritérií, datum podání přihlášky.

V případech hodných zvláštního zřetele může ředitel VLS ČR, s. p., na návrh ředitele organizační jednotky a doporučení příslušného odborového orgánu udělit výjimku a okruh profesí rozšířit.

## ČÁST X. – MZDA PŘI PROSTOJÍCH A VÝKONU JINÉ PRÁCE

### A) prostoje

- 1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou:
  - a) poruchou na strojním zařízení zaměstnavatele, kterou nezavinil,
  - b) v dodávce surovin nebo pohonné síly,
  - c) chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami,
- 2) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

### B) přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

- 1) 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 **60 % průměrného výdělku**.
- 2) V případě poskytnutí volna bez náhrady mzdy z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů odvádí zaměstnavatel za zaměstnance pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

25) § 117 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., které řeší okruh prací ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, v platném znění.



**C) prostoje vlivem vojenského provozu**

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoje vlivem vojenského provozu, které patří mezi jiné překážky na straně zaměstnavatele, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **80 % průměrného výdělku**. Předchozí věta slouží současně jako dohoda mezi zaměstnavatelem a CPV ČMOSA o vymezení vážných provozních důvodů, pro které nemůže zaměstnanci přidělovat práci, podle § 209 odst. 2 ZP.

**D) ostatní překážky na straně zaměstnavatele**

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozích ustanoveních, poskytne mu organizační jednotka zaměstnavatele náhradu mzdy ve výši **100 % průměrného výdělku**.

**E) mzda při výkonu jiné práce**

- 1) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za níž přísluší nižší mzda, z důvodu:
  - a) ohrožení nemocí z povolání,
  - b) karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem,
  - c) odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků,
  - d) prostoje (viz předcházející části), které zaměstnanec nezavinil, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše **100 % průměrného výdělku**.
- 2) Doplatek podle odst. 1 písm. a) přísluší i tehdy, přejde-li zaměstnanec k jinému zaměstnavateli, protože pro něj organizační jednotka zaměstnavatele nemá jinou vhodnou práci. Doplatek poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, který ho zaměstnává v době, po kterou doplatek přísluší. Vyplacený doplatek novému zaměstnavateli uhradí organizační jednotka, u které došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání.

**F) všeobecná ustanovení k prostojům**

- 1) Při převedení zaměstnance na jinou práci<sup>26)</sup> je organizační jednotka povinna přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci. Dále je organizační jednotka povinná předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho organizační jednotka převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.

- 2) Doplatek do průměrného výdělku přísluší zaměstnanci jen v případě, dosahuje-li na náhradním pracovišti normovaného výkonu a nebo průměrného výkonu ostatních zaměstnanců v případě časové mzdy.
- 3) V případě výpadků výroby se poskytuje především náhradní práce a nebo je možno po dohodě se zaměstnanci upravit pracovní dobu tak, aby zaměstnanci odpracovali stanovenou pracovní dobu s minimální ekonomickou ztrátou. Především se jedná o vlivy vojenského provozu a nepříznivé povětrnostní vlivy.
- 4) Pokud u zaměstnanců dojde k prostojům z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, vlivem vojenského provozu a ostatních překážek na straně zaměstnavatele mohou zaměstnanci požádat o nadpracování těchto prostojů v době svého odpočinku, která není pracovní dobou, jestliže to provozní důvody zaměstnavatele umožňují. Zaměstnavatel je v tomto případě povinen zajistit všechny organizační podmínky a podmínky BOZP. Zaměstnancům po tuto dobu náleží zákonné příplatky (např. příplatek za práci v So /Ne).
- 5) Ve výjimečných případech, tj. kdy již byly vyčerpány předchozí možnosti, lze po vzájemné dohodě čerpat neplacené volno nebo dovolenou na zotavenou.

26) Převedení na jinou práci - aplikace § 41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

### ČÁST XI. – NÁHRADY VÝDAJŮ POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM

Zaměstnancům se poskytují následující náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce:<sup>27)</sup>

- cestovní, stěhovací a jiné výdaje podle směrnice pro poskytování cestovních náhrad zaměstnancům VLS ČR s. p., která je vydávána po dohodě s CPV ZO ČMOSA,
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce si podle Přílohy KS č. 1 a), „Pravidla pro tvorbu kalkulací vynaložených výdajů a náhrad za vlastní prostředky zaměstnanců ve vybraných činnostech“ stanovuje organizační jednotka formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky po dohodě s příslušným odborovým orgánem,
- náhrady výdajů za neposkytnuté OOPP, mycí prostředky a ochranné nápoje dle S 2005/09 Směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci jsou uvedeny v příloze č. 1 b) této KS,
- náhrady výdajů poskytnutých v souvislosti s provozováním myslivosti dle S 2003/07 Směrnice pro výkon práva myslivosti a rybářství.

### ČÁST XII. – PÉČE O ZAMĚSTNANCE

- 1) Zaměstnanci mohou využít rekreační zařízení VLS ČR, s. p. Organizační jednotky se zavazují provozovat a zabezpečovat rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků ve vlastních rekreačních zařízeních s tím, že organizátorem je příslušný odborový orgán. Přitom platí zásada, že:
  - a) zaměstnanci mají při obsazování volných míst přednost před ostatními zájemci,
  - b) ceny ubytování budou stejné pro všechny zaměstnance VLS ČR, s. p., a jejich rodinné příslušníky. Rodinným příslušníkem se pro tyto účely rozumí manžel, manželka, druh, družka a děti zaměstnance,
  - c) odborové organizaci náleží úhrada vzniklých nákladů v souvislosti se spoluorganizováním akcí zaměstnavatele pro zaměstnance v souladu s ustanovením části II., odst. 5b,
  - d) cestou zaměstnavatele nabídne organizační jednotka volnou kapacitu vlastních rekreačních zařízení ostatním organizačním jednotkám. Stejnou povinnost mají příslušné odborové organizace u zařízení ve vlastnictví odborů,
- 2) Organizační jednotky jsou po dohodě s PV ZO povinny umožnit stravování svých zaměstnanců, pokud to podmínky výkonu práce na pracovišti nevyklučují, a to podáváním teplých jídel ve všech směnách; dále vytvářet podmínky pro nákup přesnídávkových jídel, potravin a nápojů k občerstvení. Přitom platí zásada, že výši příspěvku z prostředků organizační jednotky na podávání hlavního jídla a okruh strážníků řeší organizační jednotka formou rozhodnutí (výši příspěvku z FKSP řeší Příloha KS č. 2).
- 3) Organizační jednotky umožní svým zaměstnancům a případně bývalým zaměstnancům (důchodcům), pokud jsou dále uvedeni, nákup produktů a služeb, které jsou předmětem činnosti zaměstnavatele, popř. dalších činností, které zaměstnavatel zajišťuje jen pro své zaměstnance. Tyto produkty a služby se poskytují za stanovené ceny, pokud dále není uvedena sleva. Z toho se zde uvádí:
  - a) nákup palivového dříví pro vlastní potřebu
    - zaměstnavatel dle výrobních možností příslušné organizační jednotky zaměstnancům umožní přednostní odkoupení paliva pro vlastní potřebu<sup>28)</sup>(bez slevy),
    - zaměstnancům popř. důchodcům dle výrobních možností povolí organizační jednotka dále přednostně samovýrobu palivového dřeva podle příslušné směrnice VLS ČR, s. p.,
  - b) nákup užitkového dříví a řeziva
    - zaměstnancům popř. důchodcům dle možností organizační jednotky (bez slevy),
  - c) nákup zemědělských výrobků
    - zaměstnancům popř. důchodcům dle možností organizační jednotky (upřesnění v rámci rozhodnutí ředitele organizační jednotky, bez slevy),

27) § 151 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

28) Palivové dříví je sortiment, který napadá při výrobě ostatních sortimentů, není tedy vyráběn, ale je zbytkem po odmanipulování sortimentů průmyslově zpracovatelných, a to v lese, na OM a MS. Polena mohou být kratší, ale i delší než 1 m, jejich tloušťka je od 3 cm v kůře. Polena se mohou štípat od průměru 50 cm. Spodní hranici kvality je hniloba takového stupně, při níž se ještě dříví při běžné manipulaci nerozpadá.

d) nákup zvěřiny a ryb

- zaměstnancům popř. důchodcům dle možností organizační jednotky (upřesnění v rámci rozhodnutí ředitele organizační jednotky a v souladu se směrnicí o zásadách prodeje zvěřiny, bez slevy),

e) nákup služeb dopravy a mechanizace

- zaměstnancům podle možností organizační jednotky sleva na veškerou dopravu a mechanizaci pro vlastní potřebu ve výši 50 %, ale maximálně do výše 4000 Kč na zaměstnance a kalendářní rok,

f) sleva na nájemném v určených podnikových bytech a příspěvek na bydlení

- konkrétní výši slevy stanovuje ředitel organizační jednotky v rámci rozhodnutí u jednotlivých podnikových bytů v rozmezí od 0 – 90 %,
  - příspěvek na bydlení podle příslušné směrnice VLS ČR, s. p., vydané po dohodě s CPV ZO ČMOSA.

Zaměstnancům jiných organizačních jednotek poskytuje organizační jednotka produkty a služby v cenách platných pro zaměstnance této organizační jednotky.

### ČÁST XIII. – BOZP A PO

1) Organizační jednotka postupuje v této oblasti podle příslušných ustanovení ZP. Specifika řeší organizační jednotka formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky.

Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí organizace; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Zaměstnavatel, resp. vedoucí organizační jednotky, je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytují pracovní lékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovním lékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Zaměstnavatel, resp. vedoucí organizační jednotky, je dále povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovním lékařským prohlídce, vyšetření nebo očkování podle předchozího odstavce, případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem.

2) Náklady spojené s lékařskými prohlídkami zaměstnanců z podnětu organizačních jednotek hradí organizační jednotka, pokud nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění. Další podmínky budou upřesněny po projednání s příslušným odborovým orgánem formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky (viz § 32 a dále § 103 -105 ZP).

3) Povinnosti zaměstnavatele podle § 103 a následujících ZP budou podle potřeb organizačních jednotek dopracovány v organizačních jednotkách po projednání s příslušným odborovým orgánem formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky. Ustanovení § 104 ZP provádí vnitřní norma „S 2005/09 Směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci“.

4) Organizační jednotka dále uhradí náklady<sup>29)</sup> spojené s očkováním proti klíšťové encefalitidě zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, neurčitou a zaměstnancům jmenovaným, kteří vzhledem ke svým vykonávaným povoláním a funkcím mohou být touto nemocí ohroženi.

Především se jedná o dělnická povolání v dopravě (odvoz dřeva z lesa a ostatní doprava v lese), v lesní výrobě, ve stavebnictví (ARO) a v zemědělské výrobě (chovatel hospodářských zvířat a koní při pastvě, dělník v zemědělství a rybář), z funkcí THP to jsou zaměstnanci lesních správ, a dále zaměstnanci ostatních správ, ředitelství divizí a s. p., kteří vykonávají práce, při nichž mohou být ohroženi.

Protože nemůže být tento seznam vyčerpávající (různé kumulace funkcí apod.), upřesní si organizační jednotky seznam formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky.

5) Zaměstnavatel projedná s CPV ZO ČMOSA dvakrát ročně stav BOZP.

29) § 24 odst. 2, písm. j, bod 1 zákon č. 586/1992, o daních z příjmů, v platném znění.

## ČÁST XIV. - ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 1) Starobními důchodci nebo osobou s důchodem pro invaliditu třetího stupně se pro účely této KS rozumí bývalí zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni u VLS ČR, s. p., a jeho právních předchůdců nejméně 5 let a:
  - a) ukončili pracovní poměr odchodem do starobního důchodu nebo odchodem do důchodu pro invaliditu třetího stupně,
  - b) nebo se kterými byl ukončen pracovní poměr z organizačních důvodů dohodou nebo výpovědí a do dovršení důchodového věku jim v té době zbývalo max. 36 měsíců.
- 2) Obě strany berou na vědomí, že v průběhu kalendářního roku může dojít k situacím a vzájemným vztahům, které nejsou ani nemohly být řešeny v této KS. Proto obě strany souhlasí s tím, že v případě, že taková situace dle názoru kterékoli smluvní strany nastane, vstoupí obě strany neprodleně ve společné jednání za účelem jejího řešení a následného doplnění nebo změny této KS písemnou formou.
- 3) Tato KS je závazná také pro právní nástupce smluvních stran.
- 4) Smluvní strany zahájí nejméně 60 dnů před ukončením účinnosti této KS jednání o uzavření nové KS.
- 5) Na úrovni organizačních jednotek se kolektivní smlouva neuzavírá. U jednotlivých organizačních jednotek bude realizace kolektivní smlouvy v praxi upřesněna rozhodnutím ředitele organizační jednotky, které se vydá po projednání a odsouhlasení s příslušným odborovým orgánem. Pokud nedojde na úrovni organizační jednotky k dohodě mezi vedením organizační jednotky a příslušným odborovým orgánem, řeší vzniklou situaci společně ředitel s. p. a předseda CPV ZO ČMOSA.
- 6) Organizační jednotky až do úrovně správ musí umožnit svým zaměstnancům nahlížet do KS vč. všech příloh a navazujících rozhodnutí platných pro příslušnou organizační jednotku.
- 7) Vyhodnocení KS vč. příslušných příloh bude provedeno nejméně 2x za kalendářní rok na úrovni organizačních jednotek a následně projednáno s CPV ZO ČMOSA.
- 8) Smluvní strany se zavazují řešit případný spor z této KS společným jednáním nejdéle do 30 kalendářních dnů od jeho oznámení druhé smluvní straně.
- 9) KS je vyhotovena ve dvou originálech, z nichž každá smluvní strana obdrží jeden. Jeden originál je uložen u předsedkyně CPV ZO ČMOSA a druhý je uložen na spisovně VLS ČR, s. p. Pro zaměstnavatele a CPV ZO ČMOSA vyhotoví zaměstnavatel potřebný počet kopií této KS.
- 10) Nedílnou součástí této KS jsou přílohy:
  - č. 1 Pravidla pro tvorbu kalkulací vynaložených výdajů a náhrad za použité prostředky zaměstnancům ve vybraných činnostech,
  - č. 1a) Pravidla pro tvorbu kalkulací vynaložených výdajů a náhrad za použité prostředky zaměstnancům ve vybraných činnostech,
  - č. 1b) náhrady výdajů za mycí prostředky a ochranné nápoje dle S 2005/09 Směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
  - č. 2 Zásady pro používání FKSP,
  - č. 3 Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.
- 11) KS se uzavírá na období let 2013 - 2014 s účinností od 1. ledna 2013. Pokud nebude nová kolektivní smlouva uzavřena nejpozději ke dni 1. lednu 2015, zaměstnavatel se může dohodnout s CPV ZO ČMOSA na prodloužení stávající kolektivní smlouvy do 31. prosince 2015.

V Praze dne 17. 12. 2012

Zuzana Fojtíková  
předsedkyně CPV ČMOSA

Ing. Jiří Janota  
ředitel VLS ČR, s. p.

Org. čís.: 25-7001-3106  
Celopodstatná organizace Československého odbojového  
svazu ohrožená zraněním armád, IČ 61382911  
Vojenských lesů a statků ČR, s.p.  
160 64 Praha 6

Vojenské lesy a statky ČR, s.p.  
ředitelství Praha  
Pod Juliskou 5  
160 64 Praha 6  
IČ: 00000205 DIČ: CZ00000205



# PŘÍLOHA KS Č. 1

## Pravidla pro tvorbu kalkulací vynaložených výdajů a náhrad za použité prostředky zaměstnancům ve vybraných činnostech

VLS ČR, s. p., (dále také „zaměstnavatel“) po dohodě s CPV ZO ČMOSA vydávají tato pravidla pro tvorbu kalkulací vynaložených výdajů a náhrad za vlastní prostředky zaměstnancům ve vybraných činnostech VLS ČR, s. p., (dále také „kalkulace náhrad“) jako přílohu kolektivní smlouvy VLS ČR, s. p., na období roku 2013. Pro rok 2014 budou vydány nové kalkulace.

### Pokyny pro sestavování kalkulací

- 1) Podkladem pro stanovení sazeb náhrad jsou časové řady skutečně vynaložených nákladů na vybrané činnosti a mechanismy a dále potom průměrné ceny podle ceníků specializovaných firem dodávajících nářadí a spotřební materiál pro lesní hospodářství (dle průzkumu trhu).
- 2) Organizační jednotky promítnou do kalkulací ceny PHM platné na území organizační jednotky a výsledné sazby náhrad uplatní vždy k počátku nového kalendářního čtvrtletí.
- 3) Dále do kalkulací organizační jednotky uvedou procento plnění VN za předcházející kalendářní rok podle jednotlivých činností.
- 4) Tyto metodické pokyny jsou zpracovány v souladu s předpisy BOZP, příslušnými technickými normami na provoz a obsluhu jednotlivých strojů a zařízení.
- 5) Sazby náhrad jsou zpracovány v souladu s obecně platnými předpisy.<sup>30)</sup>
- 6) Pravidla se vztahují na zaměstnance, kteří podle vnitřních předpisů jednotlivých organizačních jednotek používají vlastní nářadí a prostředky související s výkonem práce v souladu s § 131 zákoníku práce a nebo si sami pořizují PHM, náhradní díly apod. do nářadí a prostředků organizace.
- 7) Směrnice je zpracována pro tyto činnosti:
  - a) těžba dřeva s jednomužnou motorovou pilou (dále také „JMP“),
  - b) prořezávky a čistky s JMP,
  - c) manipulace rovnaneého dřeva s JMP,
  - d) manipulace dlouhého dřeva s JMP,
  - e) přibližování dřeva universálním kolovým traktorem (dále také „UKT“),
  - f) přibližování dřeva traktorem John Deere,
  - g) přibližování dřeva speciálním lesním kolovým traktorem (dále také „SLKT“),

30) § 6 odst. 7 a 8 zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

*Za příjmy ze závislé činnosti se nepovažují a předmětem daně, kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4, dále nejsou:*

- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,
- náhrady za opotřeben vlastní nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce,
- hradí-li zaměstnavatel zaměstnanci výdaje (náhrady) podle předcházejících odstavců paušální částkou, považují se tyto výdaje za prokázané do výše paušálu stanoveného zvláštními předpisy nebo paušálu uvedeného v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpise zaměstnavatele za předpokladu, že výše paušálu byla zaměstnavatelem prokazatelně stanovena na základě kalkulace skutečných výdajů. Stejným způsobem postupuje zaměstnavatel při stanovení paušálu v případech, kdy dojde ke změně podmínek, za nichž byl paušál stanoven. Jde-li o paušál za použití vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce zaměstnance, které by jinak byly odpisovány, uzná se jen do výše, v jaké by zaměstnavatel uplatňoval odpisy srovnatelného hmotného majetku při rovnoměrném odpisování v dalších letech odpisování.

- h) přibližování dřeva jedním koněm,
  - i) přibližování dřeva párem koní.
- 8) Organizační jednotky si mohou dále podle své potřeby tvořit kalkulace náhrad na další činnosti a mechanismy.
- 9) Veškeré úpravy kalkulací a další případné kalkulace jsou po projednání a schválení v příslušném odborovém orgánu vydány formou rozhodnutí jednotlivých organizačních jednotek.
- 10) Podklady pro výpočet náhrad jsou obsaženy v kalkulační části, která není vlastní přílohou KS, ale tvoří samostatný soubor pro vlastní tvorbu kalkulací náhrad jednotlivých organizačních jednotek a vydává se formou rozhodnutí ředitele organizační jednotky.
- 11) Pokyny lze využít pro stanovení náhrad jak vlastním zaměstnancům, tak cizím organizacím a jednotlivcům při stanovení ceny sjednané práce.

# PŘÍLOHA KS Č. 2

## Zásady pro používání FKSP

VLS ČR, s. p. (dále také „zaměstnavatel“) po dohodě s CPV ZO ČMOSA vydávají tyto zásady pro používání FKSP jako přílohu kolektivní smlouvy VLS ČR, s. p., na období let 2013 a 2014. VLS ČR, s. p., se řídí vyhláškou 310/1995 Sb., o FKSP, v platném znění (dále také „vyhláška o FKSP“). Pro období let 2013 a 2014 jsou navrženy následující limity pro čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb.

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále také „FKSP“) se tvoří jednotným přidělem ze zisku ve výši stanovené příslušným podnikem z ročního objemu mzdových nákladů a dalšími přiděly ze zisku (viz KS, část II.).

### Z FKSP se poskytuje příspěvek na následující účely:

- a) zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji,
- b) bytové účely,
- c) stravování,
- d) rekreace,
- e) kultura a tělovýchova,
- f) sociální výpomoci a půjčky,
- g) dary,
- h) výměnné akce.

### Zařízení sloužící kulturnímu a sociálnímu rozvoji

- 1) Z fondu je možno pořizovat tělovýchovné a sportovní vybavení dle rozpočtu o čerpání FKSP. Půjčování a výše úhrady je řešena ve výpůjčním řádu.
- 2) Na kulturní, společenské a sportovní akce (vánoční besídka, setkání s důchodci apod.) lze přispět až do plné výše nákladů, u sportovních akcí lze hradit i ceny vítězům soutěží.

### Bytové účely

- 1) Zaměstnancům lze poskytnout z FKSP návratné půjčky na bytové účely na základě písemné smlouvy a za podmínek, které jsou v souladu s vyhláškou o FKSP.
- 2) Součet všech půjček poskytovaných zaměstnanci a jeho manželce (manželovi)<sup>31)</sup> od všech zaměstnavatelů nesmí podle vyhlášky o FKSP přesáhnout částku 100 000 Kč. Pokud se jedná o půjčku na koupi bytového zařízení, nesmí být překročena částka 50 000 Kč. Součet všech nesplacených půjček nesmí být překročen v žádném časovém období.
- 3) Na jednotlivé bytové účely lze poskytnout půjčky v těchto částkách:
  - a) pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví zaměstnance, stavební úpravy bytů a domu ve vlastnictví nebo spoluvlastnictví zaměstnance do výše 100 000 Kč, pokud se jedná o vlastní bydlení zaměstnance,
  - b) na koupi bytového zařízení (pořízení nábytku, podlahových krytin, koberců, svítidel, elektrospotřebičů apod.) do výše 50 000 Kč,
  - c) na úhradu nezaplaceného zůstatku návratné půjčky u předchozího zaměstnavatele a na nesplacený zůstatek půjčky manželky (manžela) do výše 10 000 Kč.
- 4) Každá samostatně poskytnutá půjčka je splatná nejpozději do 5 let od uzavření smlouvy o půjčce. Této podmínce se přizpůsobí i stanovení výše měsíčních splátek. V mimořádných případech je možnost, na základě žádosti zaměstnance a následného povolení zaměstnavatele a odborové organizace, splatnost půjčky prodloužit až na 10 let.
- 5) Po ukončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do 6-ti měsíců ode dne skončení pracovního poměru. Výjimku z této lhůty povoluje zaměstnavatel se souhlasem odborové organizace.

<sup>31)</sup> Za rodinného příslušníka se pro účely poskytování FKSP považují: „Manžel, manželka, partner, partnerka (zákon č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství), druh, družka a nezaopatřené děti“.

### **Stravování**

Čerpání prostředků FKSP na podávání jídel a okruh stravníků je řešeno rozhodnutím ředitele jednotlivých organizačních jednotek. Minimální výše příspěvku z FKSP v rámci VLS ČR, s. p., na jedno jídlo je stanovena na 8 Kč. Na žádost zaměstnance lze místo čerpání stravy poskytnout příspěvek formou stravenky.

### **Rekreace**

Příspěvky se poskytují na veškerou tuzemskou rekreaci (včetně víkendových pobytů, dětské zimní a letní rekreace) a zahraniční rekreaci za podmínky, že tuto rekreaci organizuje nebo spoluorganizuje zaměstnavatel.

Mimo dětské rekreace je příspěvek na rekreaci podmíněn účastí zaměstnance. Tato podmínka neplatí u hromadných akcí pořádaných zaměstnavatelem pro děti zaměstnanců.

Z důvodu zamezení tvrdosti může ředitel státního podniku nebo ředitel divize společně s příslušným předsedou odborové organizace učinit výjimku z ustanovení předchozího odstavce.

Výši příspěvků si stanovují jednotlivé organizační jednotky po dohodě s příslušným ZV ZO nebo PV ZO formou Rozhodnutí ředitele.

### **Dětská rekreace a tábory**

Příspěvek na dětskou rekreaci a tábory (mimo školy v přírodě, lyžařské zájezdy apod. organizované školou v rámci školní výuky) lze poskytnout až do výše 6 000 Kč na dítě v příslušném kalendářním roce. Podmínkou je, že se jedná o dítě ve věku povinné školní docházky vč. posledních prázdnin v roce poskytované rekreace.

Vedle příspěvku na dětskou rekreaci lze ještě uhradit náklady spojené se svozem dětí na shromaždiště a zpět.

### **Kultura a tělovýchova**

Výši příspěvků na kulturu a tělovýchovu si stanovují jednotlivé organizační jednotky po dohodě s příslušným ZV ZO nebo PV ZO formou Rozhodnutí ředitele.

### **Sociální výpomoci a půjčky**

1) Z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc ve výši 15 000 Kč zaměstnancům, popř. jejich nejbližším pozůstalým v mimořádně závažných situacích.

2) Na základě písemné smlouvy lze zaměstnancům zaměstnavatele poskytnout k překlenutí tíživé finanční situace návratnou, bezúročnou půjčku až do výše 20 000 Kč se splatností do 5 let od uzavření smlouvy.

### **Dary**

Dar u příležitosti prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na důchod (starobní důchod, mimořádný starobní důchod, důchod pro invaliditu třetího stupně) se vyplatí v tom měsíci, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr. Pro posouzení nároku na odměnu se počítají všechny doby odpracované u VLS ČR, s. p.

Výši darů si stanovují jednotlivé organizační jednotky po dohodě s příslušným ZV ZO nebo PV ZO formou Rozhodnutí ředitele.

Dar lze přiznat také u opakovaně uzavíraných pracovních poměrů na dobu určitou jen po určité část roku, protože zaměstnanec nelze vzhledem k charakteru výroby a potřebám organizační jednotky zaměstnavatele zaměstnat na období celého kalendářního roku (např. v pěstební činnosti, u ostrahy apod.). Část roku, po kterou je zaměstnanec mimo pracovní poměr k zaměstnavateli z důvodu nižší potřeby práce se neodečítá.

### **Výměnné akce**

Pobytové náklady zaměstnanců jiných tuzemských nebo zahraničních organizací lze hradit pouze na základě vzájemné smlouvy.



# PŘÍLOHA KS Č. 3

## Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

### 1. Vyšetření nebo ošetření

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

### 2. Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovně lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

### 3. Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

### 4. Znemožnění cesty do zaměstnání

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

### 5. Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

### 6. Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu:

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

### 7. Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

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

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

**Zaměstnanci VLS ČR, s. p., přísluší v části 7) pracovní volno s náhradou mzdy zvýšené ve všech případech o 1 den.**

### 8. Doprovod

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:
1. s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
  2. bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu.
- Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

### 9. Pohřeb spoluzaměstnance

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

### 10. Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

### 11. Vyhledání nového zaměstnání

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



