

Sokolovská uhelná, právní nástupce, a. s., Sokolov



Podniková kolektivní smlouva

pro rok 2019

OBSAH

I.	Předmět kolektivní smlouvy	3
II.	Účinnost kolektivní smlouvy	3
III.	Pracovní doba a práce přesčas, pracovní poměr	3
IV.	Dovolená na zotavenou	3
V.	Náhrada mzdy při překážkách v práci	4
VI.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	4
VII.	Péče o zaměstnance	4
VIII.	Mzda a ostatní peněžitá plnění	8
IX.	Vztah mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem	13
X.	Všeobecná ustanovení	14

Podniková kolektivní smlouva

uzavřená mezi

smluvními stranami:

1. Sdružením odborových organizací Sokolovské uhelné, a. s., Vřesová,

zastoupeným předsedou Rady Sdružení odborových organizací

panem Janem Smolkou

(dále jen odborový orgán)

a

2. Sokolovskou uhelnou, právním nástupcem, a. s., Sokolov,

zastoupená předsedou představenstva

panem Ing. Jiřím Pöpperlem, Ph.D.

a

místopředsedou představenstva

panem Ing. Zbyškem Klapkou, MBA

(dále jen zaměstnavatel)

I. PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a bývalými zaměstnanci nad rámec obecně závazných pracovních právních předpisů.

II. ÚČINNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) se uzavírá na rok 2019.
2. Účinnost tohoto znění KS začíná 01.01.2019 a končí 31.12.2019, pokud doba účinnosti některých ujednání není sjednána odchylně.
3. Ujednání této KS se vztahuje na osoby, které konají u zaměstnavatele práce v pracovním poměru (dále jen zaměstnanec), pokud není dále stanoveno jinak. Zaměstnavatel je oprávněn u vybraných zaměstnanců a specialistů sjednat nebo stanovit základní mzdu odlišně.

III. PRACOVNÍ DOBA A PRÁCE PŘESČAS, PRACOVNÍ POMĚR

1. Délka pracovní doby činí nejvýše 37,5 hodin týdně.
2. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
3. Okruh pracovišť, na kterých bude započítávána osobní očista zaměstnanců v délce 20 minut do pracovní doby, vymezí členové představenstva pověřeni řízením příslušného úseku (dále jen člen představenstva) po projednání s příslušným závodním výborem odborové organizace (dále jen odbory).
4. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
5. Pracovní smlouva musí být uzavřena vždy písemně. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout minimálně druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce.
6. V souladu s článkem 8 směrnice 2002/15/ES se z organizačních důvodů sjednává odchylka u pracovní doby řidičů silničních motorových vozidel. Je dohodnuto, že délka směny řidičů, kteří pracují v nepřetržitém provozu a plní úkoly navazující na technologický proces, může činit 12 hodin.

IV. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Zaměstnancům se prodlužuje roční nárok na dovolenou na 187,5 h. Při kratší pracovní době, se úměrně krátí.

V. NÁHRADA MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

1. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu nad rámec zákoníku práce přísluší zaměstnancům po dobu jejich činnosti na letním pobytu dětí zaměstnanců, zajišťovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací.
2. Zaměstnancům přísluší volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:
 - a) na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, partnera, dítěte vlastního, případně dítěte žijícího v domácnosti a další 1 den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - b) na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, nebo partnera, snachy a zetě jakož i manžela sourozence zaměstnance, na další 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec zajišťuje pohřeb těchto osob,
 - c) 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,
 - d) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne, kromě pracovního volna na nezbytně nutnou dobu k jejich převozu do zdravotnického zařízení a zpět, pracovní volno na 1 den na vyřízení nezbytných formalit. Otci se poskytne tento den volna v případě, že nevyužije čerpání dávky nemocenského pojištění, tzv. otcovské,
 - e) na nezbytně nutnou dobu (nejvýše 1 směnu v týdnu) k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru po dobu odpovídající výpovědní době, je-li pracovní poměr rozvázán ze zdravotních důvodů a důvodů nadbytečnosti,
 - f) na nezbytně nutnou dobu členům delegace zaměstnanců, které určí odbory v dohodě se zaměstnavatelem, k účasti na pohřbu zaměstnance,
 - g) na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků vlivem kalamit a stávek, pokud není možné dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,
 - h) jeden den v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci pečujícímu o dítě do věku 15 let nebo zaměstnanci pečujícímu o osobu vyžadující zvláštní péči k úkonům souvisejícím s touto péčí,
 - i) při rehabilitaci nařízenou lékařem jako proces následující po pracovním úrazu,
 - j) na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Na jeden den k účasti rodiče na svatbě dítěte.

Zvýšené nároky na pracovní volno s náhradou mzdy nepřísluší zaměstnancům, u nichž byla v předcházejících 12 měsících vykázána neomluvená absence,
3. Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který nezavinil nebo nebyl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku,
4. Zaměstnancům přísluší volno bez náhrady mzdy v době od 00:00 do 06:00 v plánované noční směně v případě, že k ukončení pracovní neschopnosti došlo 14 kalendářní den a dočasná pracovní neschopnost dle zákona o nemocenském pojištění skončila ve 24 hodin.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborové organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou upraveny zejména § 101 – 108 a § 322 ZP, a dále dalšími právními a vnitřními předpisy s touto problematikou související.

1. Měsíční výsledky pracovní úrazovosti, opatření přijatá k odstranění zjištěných závad a změny interních dokumentů v oblasti bezpečnosti a hygieny práce se projednávají v odborech za přítomnosti zaměstnance útvaru bezpečnosti práce.
2. Zaměstnavatel umožní odborům účast na zkouškách a přezkušování zaměstnanců z bezpečnostních předpisů.
3. Neprodleně informovat odborovou organizaci o provozních nehodách (haváriích) a pracovních úrazech, jakož i o závadách v bezpečnosti práce zjištěných zaměstnavatelem, nebo mu oznámených příslušnými státními orgány.

VII. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1. Sociální fond

K uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců vytváří zaměstnavatel sociální fond (dále jen fond). Prostředky fondu jsou využívány tak, aby z nich měli prospěch všichni zaměstnanci, pokud není v jednotlivých případech stanoveno jinak. Ve vymezených kapitolách je fond určen i pro rodinné příslušníky zaměstnance a bývalé zaměstnance - důchodce.

a) Pravidla tvorby a čerpání fondu

Příděl ze zisku do fondu je každoročně stanoven rozhodnutím valné hromady společnosti. Do doby schválení přídělu jsou prostředky čerpány zálohově. Zdroj fondu pro příslušný kalendářní rok tvoří také nevyčerpané prostředky z minulých období.

Rozpočet fondu v Kč

Disponibilní zůstatek fondu	2 900 000
Příděl ze zisku	24 000 000
Čerpání fondu	
Osobní účet zaměstnance	13 920 000
Sociální výpomoc	400 000
Dětská rekreace	2 500 000
Příspěvek na kulturní, sportovní a organizační činnost zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a důchodců	7 350 000
<i>z toho: činnost klubu důchodců</i>	<i>4 450 000</i>
<i>společné akce pro zaměstnance</i>	<i>1 800 000</i>
<i>činnost zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků</i>	<i>1 100 000</i>
Rezerva	200 000

O finanční prostředky, mimo přídělu do osobních účtů zaměstnanců, se žádá formou požadavkového listu. Schválení požadavku je v kompetenci člena představenstva pověřeného řízením Provozního úseku či jím pověřeného zaměstnance. K čerpání prostředků z kapitol dětská rekreace, činnost klubu důchodců a společné akce pro zaměstnance zpracuje odborový orgán na začátku roku rozpis o výši plánovaného čerpání prostředků v jednotlivých čtvrtletích a vyúčtování těchto prostředků provede do 31. ledna následujícího roku.

Osobní účet je speciální částí analytické evidence fondu, s nímž disponuje výhradně zaměstnavatel.

Za rodinného příslušníka (pokud dále není uvedeno jinak) se pro účely využití fondu považují:

- manžel (manželka) zaměstnance,
- druh (družka), žije-li se zaměstnancem ve společné domácnosti alespoň tři měsíce,
- registrovaný partner (partnerka) zaměstnance,
- nezaopatřené děti, které se posuzují podle ustanovení § 11 až 16 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže
 - se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem,
 - se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz,
 - je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost,
 - jde o dítě, které je poživitelem invalidního důchodu.

Za nezaopatřené dítě do 18. roku věku se považuje také dítě, které je po skončení povinné školní docházky vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Za dítě se při splnění výše uvedených podmínek považuje dítě:

- vlastní, pokud zaměstnanec nebyl zbaven rodičovských práv,
- osvojené,
- v péči, která nahrazuje péči rodičů na základě rozhodnutí příslušných orgánů,
- manžela (manželky), druhu (družky) a registrovaného partnera (partnerky), pokud žije se zaměstnancem trvale ve společné domácnosti,
- vnoučata zaměstnanců.

Za důchodce se pro účely využití fondu považuje bývalý zaměstnanec, který je členem klubu důchodců a odešel od zaměstnavatele do důchodu nebo v době od skončení zaměstnání u zaměstnavatele, resp. jeho právních předchůdců a vznikem nároku na důchod nekonal jinou výdělečnou činnost.

b) Nevratné sociální výpomoci

- ba) sociální výpomoc poskytnutá pozůstalým při úmrtí zaměstnance ve výši 15 000 Kč,
- bb) sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci k překlenutí mimořádně závažných událostí až do výše 10 000 Kč. Podaná žádost musí být řádně zdůvodněna,
- bc) sociální výpomoc poskytnutá zaměstnanci pečujícímu o dítě, které je držitelem průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) až do výše 10 000 Kč. Výpomoc je možno poskytnout pečující rodině 1x ročně.

Pozůstalým se rozumí rodinný příslušník uvedený v písm. a), dále pak rodič nebo sourozenec zaměstnance, potomek neuvedený v písm. a), případně jiná osoba, která žila se zaměstnancem ve společné domácnosti. Požadavkové listy ke schválení sociálních výpomocí dle písmene bb) předkládají členové představenstva, dle písmene ba) a bc) jej vyhotovují zaměstnanci Provozního úseku v rámci kompetencí určených členem představenstva pověřeným řízením Provozního úseku.

c) Příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na dětskou rekreaci, kterou zajišťuje (organizuje) odborový orgán ve svých rekreačních střediscích. Podmínky účasti na dětské rekreaci se řídí pravidly (zásadami) stanovenými odborovým orgánem. Zaměstnanec, kterému byl přidělen poukaz dětské rekreace, je povinen uhradit stanovenou cenu poukazu před termínem nástupu. Na základě dohody o srážce ze mzdy mezi odborovým orgánem a zaměstnancem může být úhrada provedena srážkou ze mzdy a z ostatních příjmů zaměstnance. Požadavkové listy k čerpání příspěvku na rekreaci dětí zaměstnanců předkládá odborový orgán.

d) Příspěvek na kulturní, sportovní a organizační činnost

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na kulturní, sportovní a organizační činnost zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a důchodců. Odborový orgán je oprávněn rozhodnout o použití těchto prostředků v souladu s rozpočtem a sjednanými smlouvami o spolupráci. Zároveň je zodpovědný za kontrolu věcné správnosti dokladů, které předkládají smluvní strany a jsou podkladem pro čerpání příspěvku.

Požadavkové listy k čerpání příspěvku na kulturní, sportovní a organizační činnost předkládá odborový orgán se zdůvodněním účelu čerpání.

e) Rezerva

Pro krytí nepředvídaných sociálních potřeb je vytvořena rezerva.

f) Pravidla pro čerpání fondu prostřednictvím osobních účtů

fa) Nárok na připsání měsíčního dílu z fondu má zaměstnanec, který:

faa) je v měsíci připsání v pracovním poměru v evidenčním stavu, a to od prvního až do posledního kalendářního dne,

fab) jehož zůstatek na konci předchozího kalendářního měsíce nepřesáhl 6 000 Kč,

fac) neměl v měsíci připsání vykázanou neomlavenou absenci. Pokud není o neomlavené absenci v době připsování částky na osobní účet rozhodnuto, připsání se pozastaví až do vyřešení celé záležitosti.

fb) Výše měsíčního dílu (měsíční limit na zaměstnance) činí 400 Kč. Připsání měsíčního dílu se zaměstnancům, kteří splnili podmínky pro jeho poskytnutí, provádí v běžném kalendářním měsíci. Výše příspěvků na osobní účty nesmí přesáhnout roční limit uvedený v rozpočtu fondu. Pro splnění tohoto opatření může být přípis ve IV. čtvrtletí kalendářního roku úměrně krácen nebo zvýšen.

fc) Zaměstnanec má možnost požádat zaměstnavatele, aby díl fondu, který je mu zaměstnavatelem veden, použil na úhradu sociálních výdajů dle vlastního výběru z dále uvedené nabídky, případně aby mu byl kumulován pro další období. Zaměstnavatel uhradí následující sociální výdaje:

fca) hodnotu potravin poskytovanou zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti v rámci závodního stravování,

fcb) penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření. Tento druh pojištění je možné čerpat v kalendářním roce nejvýše jednou platbou v minimální výši 1 000 Kč. Výše uvedená omezení neplatí v případě ukončení pracovního poměru, odchodu do mimo-evidenčního stavu a při převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů. V těchto případech lze v kalendářním roce uskutečnit dvě platby, druhou pak v minimální výši uvedené v bodě fda),

fcc) tuzemskou nebo zahraniční rekreaci zaměstnance a jeho rodinných příslušníků,

fcd) dětskou rekreaci,

fce) kulturní a tělovýchovné akce zajišťované odbory - pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,

fcf) zdravotní úkony a prostředky zdravotnické techniky vydané nebo zhotovené výlučně v součinnosti s lékařem, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky:

- brýle a pomůcky oční optiky,

- stomatologické protetické náhrady,

- pomůcky pro sluchově postižené,

(výše uvedené prostředky zdravotnické techniky jen na základě lékařského předpisu vystaveného ve zdravotnickém zařízení),

- očkování proti infekčním nemocem,

- nemocniční péči,

- rehabilitační procedury,

- odborná lékařská vyšetření a výkony ve zdravotních zařízeních.

fcg) využití vzdělávacích zařízení zaměstnanci a jejich rodinnými příslušníky:

- vzdělávání na zájmově uměleckých, středních a vysokých školách – „školné“,

- pobyty na školách v přírodě a ve výcvikových kurzech, např. lyžařských, které jsou pořádány v rámci výchovně vzdělávací činnosti,

- vzdělávací kurzy (např. jazykové, počítačové, řemeslnické, autoškoly).
- fd) Upřesňující podmínky k čerpání:
 - fda) pokyn k úhradám výdajů dle písmene fca) a fcb) dává zaměstnanec písemnou formou na předepsaném tiskopisu („Osobní účet zaměstnance-dispozice“). Výdaje pod písmeny fcc) až fcg) jsou zajišťovány odbory. Podmínky sjednává zaměstnanec předem přímo s nimi a úhradu lze provést pouze na základě faktury vystavené poskytovatelem služby. Sociální výdaj dle písm. fcc) až fcg) lze hradit v minimální výši 300 Kč,
 - fdb) stav osobního účtu je uváděn na výplatním sáčku. Zaměstnanec jej čerpá tak, aby byl při ukončení pracovního poměru evidovaný zůstatek vyčerpan. Nevyčerpané zůstatky se zúčtovávají do položky rozpočtu Rezerva. Při úmrtí zaměstnance bude nevyčerpaný zůstatek zúčtován v posledním vyúčtování mzdy.
- fe) Společná ustanovení

Při bezprostředním navázání ukončeného pracovního poměru novým pracovním poměrem u společnosti se zůstatek nevypořádává.

Dojde-li k převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli v rámci skupiny přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, náleží převádným zaměstnancům přípis na osobní účty v kalendářním roce převodu ve výši sjednané v této KS za podmínky, že přebírající zaměstnavatel nebude poskytovat příspěvek na stravování. Pro čerpání zůstatku platí pravidlo o jeho vypořádání do konce třetího kalendářního měsíce od uskutečnění převodu.

Úhrady z osobních účtů se provádějí výhradně bezhotovostní formou, a to z účtu zaměstnavatele nebo prostřednictvím účtu odborů. Zaměstnavatel zajistí pověřeným zaměstnancům odborů přístup do programu Personalistika a mzdy pro potřeby zadávání údajů, které se týkají čerpání prostředků z osobních účtů zaměstnanců. Podklady k výše uvedeným skutečnostem předají zaměstnanci odborů na dohodnutých formulářích pověřenému zaměstnanci sekce Mzdy do 25. kalendářního dne příslušného měsíce.

2. Závodní stravování

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování teplým jídlem v síti závodních jídelen. Pro zaměstnance směnových provozů a odloučených pracovišť zajistí prodej mražených nebo chlazených jídel. Zaměstnavatel uhradí veškeré náklady závodního stravování přesahující hodnotu surovin. Zaměstnanec uhradí u počtu jídel odpovídajícího počtu odpracovaných hodin v měsíci podělených číslem 7,5 (případný zbytek se zaokrouhlí nahoru) pouze hodnotu surovin. U jídel nad tento počet hradí zaměstnanec cenu obvyklou.
- b) V případě, že zaměstnanci vznikne vůči zaměstnavateli dluh z titulu neuhrazené platby za poskytnuté služby závodního stravování a za odběr zboží v rámci poskytovaných stravovacích služeb, má zaměstnavatel právo zaměstnance z těchto služeb vyloučit, případně omezit možnost čerpání.
- c) Důchodcům – bývalým zaměstnancům, kteří odešli do důchodu od zaměstnavatele nebo kteří v době od odchodu od zaměstnavatele resp. jeho právních předchůdců a vznikem nároku na důchod nekonali jinou výdělečnou činnost, umožní zaměstnavatel v síti závodních jídelen zvýhodněný nákup jednoho jídla každý všední den.

3. Zdravotní péče

- a) Zaměstnavatel vytvoří podmínky k provozování zdravotnického zařízení pro poskytování pracovnělékařských služeb.
- b) Zaměstnavatel uhradí vstupní, periodické, následné a mimořádné zdravotní prohlídky zaměstnanců prováděné nebo nařizené poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Výstupní prohlídky uhradí jen zaměstnancům, kterým je výstupní prohlídka nařízena rozhodnutím hygienika nebo rozhodnutím zaměstnavatele.
- c) Zaměstnavatel uhradí náklady spojené s dopravně psychologickým vyšetřením jím určených řidičů.

4. Zabezpečení zaměstnanců při organizačních změnách

Při realizaci změn, které mají vliv na snížení počtu zaměstnanců, bude zaměstnavatel přednostně využívat odchody zaměstnanců do důchodu a nabízet zaměstnancům podle svých možností a zdravotního stavu zaměstnance převod uvnitř společnosti včetně případné rekvalifikace.

5. Příspěvek na penzi

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření (dále jen „spoření na penzi“).

a) Okruh zaměstnanců s nárokem na příspěvek

Nárok na příspěvek má za splnění dále uvedených podmínek zaměstnanec v pracovním poměru v evidenčním stavu, který si sjednal smlouvu o spoření na penzi s penzijním fondem nebo penzijní společností, se kterou má v této oblasti zaměstnavatel uzavřenu „Smlouvu o spolupráci“.

b) Výše příspěvku

Výše měsíčního příspěvku je 700 Kč.

c) Doba poskytování příspěvku

ca) příspěvek se poskytuje od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byly zaměstnancem předloženy mzdové účtárně příslušné doklady a splněny podmínky poskytování, pokud dále není uvedeno jinak,

- cb) skončením pracovního poměru zaměstnanec nárok na příspěvek zaniká. Poslední příspěvek se poskytne za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr ukončen. V případě, že k ukončení pracovního poměru dojde dle § 55 zákoníku práce nebo úmrtím zaměstnance, příspěvek se za poslední měsíc neposkytne. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. f), g) a h) zákoníku práce příspěvek nepřísluší od měsíce, ve kterém byla dána zaměstnanci výpověď,
 - cc) příspěvek se neposkytne v měsíci neomluveného zameškání směny nebo její části zaměstnancem. V případě neomluveného zameškání směny v době zpracování výplat za předcházející měsíc, nebude příspěvek zaměstnanci poskytnut ani za tento předchozí měsíc.
- d) Podmínky poskytování příspěvku**
- da) Předložení podkladů v jedné z níže uvedených forem:
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi, kde je uvedeno placení příspěvku zaměstnavatele,
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi a dodatek, ve kterém je uvedeno placení příspěvku zaměstnavatele,
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi a oznámení penzijnímu fondu nebo penzijní společnosti o tom, že bude placen příspěvek zaměstnavatelem.
 - db) Vyplnění a podepsání formuláře k poskytování příspěvku.
 - dc) Uplynutí zkušební doby.
- e) Společná ustanovení**
- Příspěvek je zaměstnanci zúčtován společně s výplatou a poukázán na účet penzijní společnosti nejpozději do 8 dnů po zúčtování mezd za uplynulý kalendářní měsíc. Veškeré skutečnosti, které mohou ovlivnit zasílání příspěvku (např. ukončení platnosti smlouvy, změnu penzijní společnosti) oznamuje zaměstnanec mzdové účetárně nejpozději 5 kalendářních dnů před jejich účinností. Návrat zaměstnance z mimo evidenčního stavu se posuzuje jako nové uplatnění nároku na příspěvek. Opětný nástup zaměstnance do pracovního poměru se neposuzuje jako nové uplatnění nároku na příspěvek. Pokud nebude při přechodu zaměstnance v rámci skupiny SUAS sjednána zkušební doba, lze příspěvek poskytnout již od prvního měsíce zaměstnání za podmínky, že budou do konce tohoto měsíce vypořádány administrativní záležitosti spojené s jeho poskytováním.

6. Jednorázové odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce

Odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel následkem pracovního úrazu, se zvyšuje až o 200 000 Kč. O výši částky a její rozdělení mezi pozůstalé rozhoduje komise pro odškodňování pracovních úrazů s přihlédnutím k podílu zaměstnance na vzniku pracovního úrazu. Toto ustanovení se týká i zaměstnanců konajících práci mimo pracovní poměr.

VIII. MZDA A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

1. Členění prací

Členění prací podle jednotlivých povolání, profesí a funkcí a v jejich rámci do tarifních stupňů je uvedeno v Katalogu prací podle povolání a tarifních stupňů (dále jen katalog). U báňské záchranné služby je toto členění uvedeno ve vyhlášce ČBÚ č. 447/2001 Sb. o báňské záchranné službě ve znění pozdějších předpisů.

2. Tarifní soustava

- a) Mzdové tarify jsou vyjádřením základní ceny práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Zaměstnanci přísluší tarifní mzda podle zařazení jeho činnosti do povolání a tarifního stupně v souladu s podnikovým katalogem v Kč/h nebo Kč/měs. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně provádí příslušný nadřízený v souladu s pracovní smlouvou se schváleným funkčním schéma resp. plánem obložení pracovišť a dalšími interními dokumenty.
- b) Nedosahuje-li zaměstnanec vlastním zaviněním pracovních výsledků odpovídajících přiznanému tarifnímu stupni a nezjedná-li v této oblasti nápravu do jednoho měsíce po písemném upozornění na nedostatky, může mu být přiznaný tarifní stupeň snížen o jeden, a to až do doby zjednání nápravy (dosažení odpovídajícího pracovního výkonu), nejméně však na dobu jednoho kalendářního měsíce. O snížení tarifního stupně rozhoduje příslušný nadřízený.
- c) Nově přijímanému zaměstnanci může přiznat příslušný nadřízený na dobu až tři měsíců tarifní stupeň o jeden nižší, než mu přísluší podle pracovní činnosti uvedené v Katalogu. Výjimku tvoří příprava na výkon povolání (profese), kde přípravné období je delší. V tomto případě lze přiznat nižší tarifní stupeň až na 6 měsíců. Nižší tarifní stupeň se přizná na delší období též zaměstnanci, dokud nesloží zkoušku, která je pro výkon práce podmínkou.
- d) Mladistvému zaměstnanci se závazně přiznává tarifní stupeň 1. Výjimku může příslušný nadřízený uplatnit u absolventa střední školy.
- e) Tarifní (základní) mzda přísluší pouze za odpracovanou dobu, za neodpracovanou dobu se neposkytuje nebo se krátí úměrně podle počtu odpracovaných dnů (hodin).

Tarify

Tarifní stupeň	Základní tarif	
	Kč/h	Kč/měs.
1	107,10	17 450
2	108,00	17 600
3	116,10	18 950
4	123,80	20 200
5	133,60	21 800
6	144,10	23 500
7	157,80	25 750
8	173,10	28 200
9		31 150
10		34 800
11		38 700
12		42 100

3. Osobní příplatek

- Ke zhodnocení individuálních rozdílů ve vykonávané práci stejné složitosti, vyplývajících z rozdílné kvality osoby zaměstnance, k ohodnocení širší použitelnosti zaměstnance při pracovních činnostech, dodržování právních, technologických, bezpečnostních a dalších předpisů, lze poskytovat osobní příplatek.
- Osobní příplatek lze přiznat všem zaměstnancům, přičemž na tuto mzdovou formu lze použít nejvýše 30 % vyplaceného (případně plánovaného) objemu tarifních mezd (v celoročním sledování za úsekem) tam, kde je použit osobní příplatek v kombinaci s prémie dle prémieových řádů. Tam, kde je osobní příplatek jediným pobídkovým nástrojem, lze použít až 60 % tohoto objemu.
- Osobní příplatek se stanovuje v Kč/h u hodinově odměňovaného zaměstnance (zaokrouhлено na desetihaléře) a v Kč/měs. u měsíčně odměňovaného zaměstnance (zaokrouhлено na padesátikoruny) a přísluší pouze za odpracovanou dobu.
- Osobní příplatek se stanovuje na delší časové období, zpravidla jeden rok. Výši osobního příplatku a jeho zdůvodnění je příslušný přímý nadřízený povinen zaměstnanci oznámit prokazatelně v měsíci, od kterého je osobní příplatek přiznán, nejpozději do termínu výplaty příslušné mzdy.
- Případné změny v průběhu období vyvolané neplněním povinností zaměstnance je příslušný přímý nadřízený oprávněn provést a je povinen s nimi prokazatelně zaměstnance seznámit. Tyto změny mohou činit maximálně 80 % přiznaného příplatku. Snížit příplatek pod tuto hranici lze pouze po písemném upozornění na nedostatky v práci nebo při neomluvené absenci zaměstnance. Částky snížení může přiznat ostatním zaměstnancům.

4. Příplatek za práci ve svátek

- Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci vedle mzdy příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna.
- Svátek začíná v den svátku v 06:00 hodin a končí v 06:00 hodin následujícího dne.

5. Příplatek za práci přesčas

- Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci přesčas ve výši 25 %. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí náhradního volna a na době, do kdy bude náhradní volno čerpáno, se příplatek za práci přesčas neposkytne.
- Příplatek nepřislouží při napracování poskytnutého pracovního volna bez náhrady mzdy.

6. Příplatek za práci v noční směně dne 31. 12.

Za práci v noční směně dne 31. 12. přísluší příplatek ve výši 150 % průměrného výdělku. Za práci v tento den nelze poskytovat náhradní volno, pokud nejde o práci přesčas.

7. Příplatek za práci v noci

- Zaměstnanci pracujícím v noci přísluší za každou hodinu práce v noci příplatek ve výši 52 Kč/h, nejméně však ve výši 15 % jeho průměrného výdělku.
- Prací v noci je práce konaná mezi 22:00 a 06:00 h.

8. Příplatek za práci v sobotu a neděli

- Zaměstnanci pracujícím v sobotu a neděli přísluší za každou hodinu práce v těchto dnech příplatek ve výši 44 Kč/h nejméně však ve výši 10 % jeho průměrného výdělku.

- b) Práci v sobotu nebo neděli je práce konaná od 06:00 h v sobotu do 06:00 h v pondělí následujícím po této sobotě a neděli.

9. Příplatek za výkon práce v dvousměnném provozu

Zaměstnanci pracujícímu ve dvousměnném provozu, kdy se střídá pravidelně týden ranní a týden odpolední směny, přísluší za každou hodinu práce v tomto rozvrhu směn příplatek ve výši 7,50 Kč/h.

10. Příplatek za práci při opravách obsluhovaného zařízení

Zaměstnanci směnové obsluhy provozních zařízení v nepřetržitém provozu pracujícímu při opravách a revizích tohoto zařízení v ranním pracovním režimu (rozvrženém na pondělí až pátek) přísluší za každou hodinu práce příplatek ve výši 28,80 Kč. Při práci v ranních dvanáctihodinových směnách (rozvržené i na sobotu a neděli) mu přísluší za odpracovanou hodinu příplatek ve výši 16,30 Kč.

11. Příplatek za práci v dělené směně

Zaměstnanci, který pracuje v dělených směnách, přísluší příplatek za každou dělenou směnu ve výši 110 Kč. Dělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce trvá alespoň 3 hodiny.

12. Příplatky za podmínky práce

- a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 8 Kč/h. Ztížené pracovní prostředí pro účely odměňování stanovuje vláda svým nařízením.
- b) Příplatek se dále poskytuje za každou hodinu práce (zlomky hodin ve směně se sčítají) zaměstnancům:
- ba) kteří pracují v dýchacím izolačním přístroji (v extrémních podmínkách nebo při výcviku jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který se svým charakterem blíží zásahu), popřípadě i s použitím ochranného obleku; podmínky a konkrétní výši příplatku stanoví člen představenstva v rámci rozpětí 50 až 80 Kč/h.
- bb) příslušníkům jednotky hasičského záchranného sboru podniku za práci při protipožárním zásahu za dobu od výjezdu k zásahu do návratu na stanici ve výši 90 Kč/h a při použití izolačního dýchacího přístroje 110 Kč/h. Při zásahu nepřisluší příplatek podle odst. a) a ba) tohoto bodu.

13. Prémie

a) Zásady prémiování zaměstnanců

- aa) Prémie je nenárokovou mzdovou složkou, sloužící ke stimulaci zaměstnanců k plnění podnikatelského záměru a ke zvyšování kvality a množství odvedené práce.
- ab) Prémie se poskytují za měřitelné ukazatele nebo za plnění jmenovitých úkolů. Poskytují se jako individuální nebo kolektivní a jako prémie podle premiových řádů nebo jako prémie mimořádné.
- ac) Prémiové řády vydává člen představenstva v dohodě s odbory. V premiovém řádu vymezí:
- vazbu prémie na ukazatele,
 - průběh a výši prémie,
 - premiové období,
 - ostatní podmínky prémiování,
 - způsob seznámení zaměstnanců s premiovým řádem,
 - zaměstnanec zodpovědný za výpočet a rozdělení prémie.
- Prémiové řády nelze měnit se zpětnou platností.
- ad) Ke zhodnocení mimořádného pracovního výkonu, mimořádného přínosu pro zaměstnavatele, za zabránění provozní havárie apod. lze přiznat mimořádnou prémie. Prémii mohou na návrh příslušného přímého nadřízeného přiznat vedoucí sekce a členové představenstva. Prémii mohou přiznat následně nebo jako stimul ke splnění náročných jednorázových a termínovaných úkolů.

b) Mimořádné prémie za dlouholetý nepřetržitý výkon práce

- ba) K ocenění dlouholetého nepřetržitého výkonu práce pro zaměstnavatele resp. jeho právní předchůdce je možno přiznat mimořádnou prémie u příležitosti pracovního jubilea zaměstnance.

Za dlouholetý nepřetržitý výkon práce se považuje výkon práce v pracovním poměru u zaměstnavatele resp. jeho právních předchůdců a dceřiných společností uvedených v bodě baa). Za přerušování se nepovažují případy, kdy dojde k opětovnému uzavření pracovního poměru se zaměstnavatelem a zaměstnanec mezi tím nevykonával jinou výdělečnou činnost.

Za přerušování se též nepovažuje pracovní poměr uzavřený v souvislosti s vyčleněním zaměstnanců do společností uvedených v bodě bab), zaměstnanec ukončil u těchto společností pracovní poměr a následně neprodleně uzavřel pracovní poměr u zaměstnavatele (SUAS). Doba u společností uvedených v bodě bab) se do počtu let odpracovaných u zaměstnavatele nezapočítává.

baa) Společnosti s majetkovým podílem Sokolovské uhelné, p. n., a. s.:

ETI, a.s., SUAS Servisní (ČEZ-EP), s.r.o., SUAS Servisní (Martia), s.r.o., SUAS–stavební, s.r.o., SUAS–Teplárenská, s.r.o., SUAS–skládková, s.r.o., SUAS Alternative, s.r.o., SUAS–sanační, s.r.o., SUAS–Lindner, s.r.o., SUAS Realitní, s.r.o., ZPA-RP, a.s., SOKOREST, s.r.o., SOKOREST-zařízení

školního stravování, s.r.o., DSS, s.r.o., Golf Sokolov, a.s., Romania, s.r.o., FK Baník, a.s., Koupaliště Michal, s.r.o.

bab) Vyčleněné společnosti po roce 1990:

ADOP, Bytové služby, de Wolf (úklid), Důlní strojírenská společnost, Eurest (potom GTH Catering), HDB GR - zaměstnanci zajišťující likvidaci koncernu (do 31. 12. 1991), HDB Trans, HSF, IBIS, Novoschrott, OSEP, PSV Svatava, Redoza, Říhová (úklid), Sokolovská elektro firma, SPaSO, Společný podnik Sokolovský revír, Svatavské strojírnny, Romania – Malé Versailles, REO-SUAS, Sokolovská stavební, Závodní stravování Brožáková, Žižka–Justová (úklid)

bb) Mimořádnou prémii může přiznat vedoucí sekce nebo člen představenstva v rozmezí od spodní hranice rozpětí do maxima podle dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnance. Výše prémie pro jednotlivá jubilea je stanovena takto:

Při prvním rozvázání pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod nebo důchod pro invaliditu třetího stupně (dříve plný invalidní důchod). Při rozvázání pracovního poměru z důvodů odchodu do předčasného důchodu a předdůchodu (po doložení rozhodnutí o přiznání předčasného důchodu a předdůchodu)

20 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 7 000 Kč
25 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 10 000 Kč
30 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 13 000 Kč
35 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 16 000 Kč
40 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 20 000 Kč
45 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 25 000 Kč

bc) Mimořádnou prémii lze přiznat nejdříve v měsíci, do kterého jubileum spadá.

14. Odměna za pracovní pohotovost

a) Nařídí-li zaměstnavatel po předchozí dohodě zaměstnanci, aby byl mimo pracovní dobu připraven k povolání na pracoviště, poskytne za každou odpracovanou hodinu odměnu ve výši 10% průměrného výdělku nejméně však 20 Kč/h.

b) Pracovní pohotovost nelze nařídít mladistvému zaměstnanci a těhotné ženě.

15. Mzda při prostoji a přerušení práce způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu mzda dle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku.

16. **Za neodpracování 21 dní** pro použití pravděpodobného výdělku podle zákoníku práce se považuje u všech zaměstnanců doba 157,5 h (21 dnů x 7,5 h).

17. Odměňování báňských záchranářů (příslušníků ZBZS)

Mzdou dle bodu a) a b) a odměnou dle bodu c) se u dobrovolných záchranářů (pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) rozumí odměna z dohody o pracovní činnosti.

a) Mzda při zásahu

aa) příslušníku ZBZS náleží za každou hodinu od nástupu do návratu základní sazba mzdy pro záchranáře ve výši 283 Kč/h v pracovní den a 286 Kč/h v ostatní dny; mzda četaře (mechanika), velitele pohotovosti, jeho zástupce a instruktora při zásahu v pracovní den ve výši 305 Kč/h a 313 Kč/h v ostatní dny; mzda velitele záchranných sborů ve výši 337 Kč/h v pracovní den a 349 Kč/h v ostatní dny.

ab) v návaznosti na charakter zásahu může velitel záchranných sborů určit pro příslušníky ZBZS zvýšení základní sazby mzdy o:

aba) 25 % - práce v hustém kouři, ve vodě, v bahně, v těsných prostorách, ve výškách, nad volnou hloubkou, při teplotách nad 30 °C, při obtížných průzkumech (dlouhý nástup, nezajištěné stropy apod.),

abb) 50 % - práce při teplotách nad 35 °C, při koncentraci CO₂ nad 10 %, v hygienicky závadném prostředí (chemické provozy, práce s chemickými látkami, prostředí s vysokou emanací) a v závěsu na laně,

abc) 100 % - práce při záchraně lidských životů, vyprošťování postižených pracovníků, za propustí, v teplotách nad 40 °C, při koncentraci CO₂ nad 20 % a v prostředí s nebezpečím vzniku výbušných směsí.

ac) při zásahu s nasazeným dýchacím přístrojem náleží příslušníku ZBZS vedle mzdy podle bodu a) nebo b) zvýšení základní sazby mzdy o dalších 48 Kč/h.

b) Mzda při teoretické a praktické přípravě

Po dobu základního výcviku, teoretické a praktické přípravy náleží příslušníku ZBZS mzda ve výši průměrného záchranářského výdělku.

c) Odměny při pohotovosti

- ca) nařídí-li vedoucí ZBZS po předchozí dohodě příslušníku ZBZS, aby byl doma mimo pracovní dobu připraven k povolání k výkonu práce organizované ZBZS, náleží příslušníku ZBZS odměna ve výši 20 Kč za každou hodinu této pohotovosti, nejméně však 10 % průměrného výdělku,
- cb) nařídí-li vedoucí ZBZS po předchozí dohodě příslušníku ZBZS, aby byl mimo pracovní dobu připraven na jiném dohodnutém místě k výkonu práce organizované ZBZS za každou hodinu pohotovosti odměna pro záchranáře ve výši 57 Kč v pracovní den a 73 Kč v ostatní dny; odměna četaře (mechanika) den ve výši 59 Kč a 76 Kč v ostatní dny; odměna velitele pohotovosti ve výši 66 Kč v pracovní den a 86 Kč v ostatní dny; odměna velitele záchranných sborů ve výši 70 Kč v pracovní den a 92 Kč v ostatní dny,
- cc) při pohotovosti dle písmena cb) tohoto bodu v den, na který připadá státem uznaný svátek, náleží příslušníku ZBZS za prvních 7,5 hodiny pohotovosti odměna dle písm. cb) tohoto bodu zvýšená o 100 % jeho průměrného výdělku.

d) Mimořádné prémie

Za zásah, při němž bylo bezprostředně ohroženo zdraví nebo život záchranáře nebo došlo k závažnějšímu úrazu záchranáře, může člen představenstva příslušného (pro ZBZS) úseku na návrh vedoucího záchranných sborů poskytnout mimořádnou prémie.

- e) **Za správnost podkladů** pro výpočet mezd a ostatních peněžitých plnění příslušníků ZBZS včetně protokolů o zásazích a správnost výpočtu mezd odpovídá ZBZS.

18. Průměrný výdělek

Pro rok 2019 se sjednává meziroční růst průměrného měsíčního výdělku proti sjednané výši roku 2018 o 5 %.

Průměrný výdělek tak dosáhne úrovně **36 329 Kč/měs**

Průměrný výdělek se dále zvýší formou mimořádné prémie za překročení výsledku hospodaření vyplacené ve mzdě za prosinec v takové výši, která zvýší průměrný výdělek

- 0,5 % proti sjednané výši roku 2018 při překročení hospodářského výsledku, schváleného v PZ v únoru 2019, o 25 mil. Kč
- 1 % proti sjednané výši roku 2018 při překročení hospodářského výsledku, schváleného v PZ v únoru 2019, o 50 mil. Kč
- 1,5 % proti sjednané výši roku 2018 při překročení hospodářského výsledku, schváleného v PZ v únoru 2019, o 75 mil. Kč
- 2 % proti sjednané výši roku 2018 při překročení hospodářského výsledku, schváleného v PZ v únoru 2019, o 100 mil. Kč

Mimořádná prémie bude rozdělena mezi zaměstnance podle počtu hodin odpracovaných jednotlivými zaměstnanci za období leden až prosinec běžného roku bez přesčasů, a kteří jsou v prosinci v pracovním poměru. Na mimořádnou prémie nemá nárok zaměstnanec, který má v rozhodném období vykázanou neomluvenou absenci, a zaměstnanec, který skončí pracovní poměr v prosinci dle § 55 zákoníku práce.

19. Splatnost mzdy

- a) Mzda, náhrada mzdy a ostatní peněžitá plnění jsou splatná po vykonání práce nebo po splnění podmínek jejich přiznání v termínech:

VÝPLATNÍ TERMÍNY PRO ROK 2019

Za měsíc:	Výplatní termín:
prosinec (2018)	14.01.2019 (pondělí)
leden	14.02.2019 (čtvrtek)
únor	14.03.2019 (čtvrtek)
březen	12.04.2019 (pátek)
duben	14.05.2019 (úterý)
květen	14.06.2019 (pátek)
červen	12.07.2019 (pátek)
červenec	14.08.2019 (středa)
srpen	13.09.2019 (pátek)
září	14.10.2019 (pondělí)
říjen	14.11.2019 (čtvrtek)
listopad	13.12.2019 (pátek)
prosinec	14.01.2020 (úterý)

- b) Výplata mzdy, náhrady mzdy a ostatní peněžité plnění se provádí bezhotovostním převodem na zaměstnancem zvolený účet.

20. Věrnostní přídavek horníků

Věrnostní přídavek horníků bude vyplacen spolu se mzdou za měsíc srpen. Zaměstnanci, který skončí pracovní poměr nebo nastoupí na rodičovskou dovolenou, bude věrnostní přídavek vyplacen v alikvotní výši s poslední výplatou mzdy.

21. Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru, z důvodů nadbytečnosti přísluší odstupné:

- a) při výpovědi dané zaměstnavatelem v celkové výši, a to:
 - čtyřnásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání do 10 let,
 - pětinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání od 10 do 20 let,
 - sedminásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání od 20 do 30 let,
 - devtinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání nad 30 let.
- b) při rozvázání pracovního poměru dohodou v celkové výši, a to:
 - šestinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání do 10 let,
 - osminásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání od 10 do 20 let,
 - desetinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání od 20 do 30 let,
 - dvanásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání nad 30 let.
- c) Zaměstnancům v předdůchodovém věku, u kterých by došlo ke skončení pracovního poměru v době, kdy by počet odstupných přesáhl počet měsíců zbývajících do dosažení důchodového věku, se poskytne odstupné v takovém počtu průměrných výdělků, které zbývají do dosažení důchodového věku, nejméně však ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku.
- d) Zaměstnancům, kteří dosáhli důchodového věku, se poskytne odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku.

Doba nepřetržitého zaměstnání se hodnotí shodně s bodem VIII. bod 13. b/ba).

22. Deputát důchodců

Nároky na deputátní uhlí vzniklé před 16.01.1992 se posuzují dle výnosu Federálního ministerstva paliv a energetiky č. 1/1990 s tím, že nároky důchodců a vdov po zaměstnancích se uspokojují finančním plněním:

- důchodcům ve výši 1 499 Kč,
- vdovám ve výši 1 275 Kč.

Uvedené finanční plnění bude poskytováno důchodcům a vdovám po předložení potvrzení o pobírání důchodu a po dobu poskytování státní dotace.

23. Cestovní náhrady

- a) Stravné se poskytuje ve výši 2/3 rozpětí platné sazby určené vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí pro rozpočtovou sféru.
- b) Při zahraniční služební cestě se zaměstnanci poskytne kapesné ve výši 0 – 40 % sazby stravného, která odpovídá časovému rozsahu a podmínkám služební cesty.

IX. VZTAH MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVÝM ORGÁNEM

1. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) provádět bez zpoplatnění srážky ze mzdy zaměstnanců ve prospěch odborové organizace. Podklady pro takové srážky poskytuje a za jejich správnost ručí odborový orgán,
- b) poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnancům k výkonu činnosti v odborech. Rozsah fondu pracovní doby, na kterou bude zaměstnancům vykonávajícím tuto činnost poskytnuto pracovní volno, stanoví zvláštní smlouva.

2. Krátkodobě uvolněnému zaměstnanci poskytne zaměstnavatel na podnět odborů pracovní volno pro výkon odborové funkce nebo odborové činnosti na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci.

3. Zaměstnavatel odborový orgán informuje:

Informováním se rozumí poskytnutí všech nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření:

- a) měsíčně o sjednaných a ukončených pracovních poměrech,
- b) měsíčně o vývoji čerpání mzdových prostředků, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek podle jednotlivých profesních skupin,
- c) měsíčně o čerpání sociálního fondu,
- d) o plánu školení na příslušný rok.

4. Zaměstnavatel s odborovým orgánem předem projednává:

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu, včetně případného poskytnutí podkladů, aby mohl odborový orgán vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním projednávaného opatření:

- a) zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, pokud je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
- b) opatření, která se týkají více než deseti zaměstnanců,
- c) záměr uskutečnit organizační změnu, termín jejího uskutečnění, její důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude organizační změna dotýkat, a to zpravidla 3 měsíce předtím, než budou učiněny právní úkony, směřující ke skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců,
- d) změny v systému závodního stravování,
- e) o rozšíření okruhu funkcí, se kterými je zaměstnavatel oprávněn sjednat nebo jim stanovit základní mzdu odlišně,
- f) o použití § 43a zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- g) o rozvržení pracovní doby dle směnových kalendářů.

5. Odborový orgán spolurozhoduje:

- a) o prémieových řádech,
- b) o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků.

6. Při pracovně právním sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude zaměstnavatel i odborový orgán iniciovat vyřešení sporu smírnou cestou.

X. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) respektovat postavení odborů a právo zaměstnance být odborově organizován,
 - b) nediskriminovat zaměstnance pro jeho odborovou činnost,
 - c) umožňovat funkcionářům Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu vstupovat na pracoviště zaměstnavatele dle pravidel pro návštěvníky.
2. Změny KS lze provést po vzájemné dohodě výlučně písemnou formou. Obě strany se zavazují jednat o písemných návrzích na změnu KS do 14 dnů od jejich doručení. Tímto ujednáním mají smluvní strany na mysli jen takové změny, k nimž lze dospět shodou vůle obou stran.
3. Případné vzniklé kolektivní spory k plnění KS budou v první fázi řešeny v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborového orgánu.
4. Nároky vyplývající z KS pro jednotlivé zaměstnance se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.
5. KS a interní dokumenty zaměstnavatele citované v této smlouvě jsou k nahlédnutí u členů představenstva, vedoucích sekcí, na odborech a v podnikovém intranetu.
6. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
7. Zaměstnavatel vydá 200 výtisků KS.

Sokolov dne 17. prosince 2018

Jan Smolka v. r.
předseda Rady Sdružení
odborových organizací

Ing. Jiří Pöpperl, Ph.D. v. r.
předseda představenstva

Ing. Zbyšek Klapka, MBA v. r.
místopředseda představenstva