

R O K D

**KOLEKTIVNÍ
SMLOUVA**

OKD, a. s.

**na roky
2014 - 2018**

Platná od 1. 1. 2014

**2
0
1
4
-
2
0
1
8**

Kolektivní smlouva v platném znění

OKD, a.s.

pro roky 2014 - 2018 uzavřená mezi:

OKD, a.s.

se sídlem Stonavská 2179, Doly, 735 06 Karviná,
zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, v oddíle B,
vločka 2900,
zastoupenou Ing. Jarmilou Ivánkovou, finanční ředitelkou na základě plné moci ze dne 8. 11. 2013,
a Ing. Janem Juráškem, personálním ředitelem na základě plné moci ze dne 1. 9. 2013
IČ: 26863154
DIČ: CZ26863154
(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

Sdružením hornických odborů

se sídlem Havířov – Podlesí, Junácká 3, PSČ 736 01,
jednajícím Ing. Jaromírem Pytlíkem, předsedou,
Ing. Jaroslavem Vlachem, místopředsedou,
Rostislavem Paličkou, místopředsedou,
Zdeňkem Strončkem, místopředsedou,

IČ: 22674144

zmocněným odborovými organizacemi působícími v OKD, a.s., mimo Sdružení právnických odborů
ČR a Nezávislé profesní odbory technicko-hospodářských zaměstnanců OKD k uzavření Kolektivní
smlouvy OKD, a.s. a jejích dodatků

a

Sdružením právnických odborů ČR

se sídlem Karviná – Doly, ul. Čs. armády 1, PSČ 735 06 /Důl Karviná, OKD, a.s.,
jednajícím Pavlem Váchou, předsedou,
Vítelem Zatloukalem, místopředsedou,
Jozefem Kováčsem, místopředsedou,
IČ: 47862424

a

Nezávislými profesními odbory technicko-hospodářských zaměstnanců OKD

se sídlem Paskov – Důl,
jednajícími Jiřím Zátokem, předsedou,
IČ: 22832572

(dále jen „odborové organizace“)
na straně druhé

ZKRATKY POUŽITÉ V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ

BOZP	-	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BZS	-	Báňský záchranný sbor
ČBÚ	-	Český báňský úřad
ČNB	-	Česká národní banka
FMPE	-	Federální ministerstvo paliv a energetiky
HBZS	-	Hlavní báňská záchranná stanice, a.s.
HV	-	Hospodářský výsledek
KS	-	Kolektivní smlouva
KS VS	-	Kolektivní smlouva vyššího stupně
NPE	-	Nejvyšší přípustná expozice
OBÚ	-	Obvodní báňský úřad
OIP	-	Oblastní inspektorát práce
ONzP	-	Oddělení nemocí z povolání
OOPP	-	Osobní ochranné pracovní prostředky
OS PHGN	-	Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
PMV	-	Průměrný měsíční výdělek
PUP	-	Průtřž uhlí a plynů
PZP	-	Preventivní zdravotní prohlídka
RBP	-	Revírní bratrská pokladna
SIBP	-	Svazoví inspektoři bezpečnosti práce
SVO	-	Samostatné větrné oddělení
TH	-	Technicko - hospodářský
TP	-	Průkaz mimořádných výhod I. stupně, který se vydává občanům s těžkým zdravotním postižením
ÚIP	-	Úsekoví inspektoři bezpečnosti práce
VZS	-	Velitel záchranného sboru
ZBZS	-	Závodní báňská záchranná stanice
ZIBP	-	Závodní inspektor bezpečnosti práce
ZP	-	Zákoník práce
ZPH	-	Zvláštní příspěvek horníkům
ZTP	-	Průkaz mimořádných výhod II. stupně, který se vydává občanům se zvlášť těžkým zdravotním postižením
ZTP/P	-	Průkaz mimořádných výhod III. stupně, který se vydává občanům se zvlášť těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce
Cash flow	-	Peněžní tok, nebo také cash flow, je příjem nebo výdej peněžních prostředků. Peněžní tok za určité období představuje rozdíl mezi příjmy a výdaji peněžních prostředků za toto období.
Cash pooling	-	Metoda optimalizace vedení účtů ve skupině NWR, kterou dochází ke sjednocení zůstatků na účtech všech společností náležejících do skupiny NWR

OBSAH

Část I	
Obecná ustanovení	4
Část II	
Vztahy mezi smluvními stranami	4
Část III	
Pracovněprávní vztahy	8
Část IV	
Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele	17
Část V	
Penzijní připojištění zaměstnanců a doplňkové penzijní spoření	19
Část VI	
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce	20
Část VII	
Postup při organizačních změnách	25
Část VIII	
Sociální oblast	28
Část IX	
Stabilizační odměny	34
Část X	
Mzdová oblast	36
Část XI	
Závěrečná ustanovení	48
Příloha č. 1 - Podmínky pro poskytování příplatku za práci při působení jiných ztěžujících vlivů	51
Příloha č. 2 - Mzdový předpis o mzdových podmínkách členů báňských záchranných sborů v působnosti OKD, a.s.	53
Příloha č. 3 - Mzdové tarify pro dělníky v dole	57
Příloha č. 4 - Mzdové tarify pro dělníky na povrchových pracovištích	57
Příloha č. 5 - Mzdové tarify pro TH zaměstnance závodů	57
Příloha č. 6 - Výplatní termíny pro příslušný rok	58
Příloha č. 7 - Prémiový řád OKD, a.s. s výjimkou Závodu Důl Paskov	59
Příloha č. 8 - Průměrné mzdové tarify dělníků v dole s výjimkou Závodu Důl Paskov	76

Část I

Obecná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance OKD, a.s., a odborové organizace působící v OKD, a.s., na straně jedné a OKD, a.s., jako zaměstnavatele na straně druhé.
2. Tato smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. ledna 2014 do 31. prosince 2018. Pokud však nebude do 31. prosince 2018 uzavřena kolektivní smlouva na další období, prodlužuje se účinnost této smlouvy, a to do dne účinnosti nové smlouvy, nejdéle však do 31. prosince 2019. Strany se zavazují o části X bod 14.1 – výplatní termíny a bod 3.4 této KS a o přílohách č. 3 až č. 6 této KS každoročně zahájit kolektivní vyjednávání v listopadu každého roku, a to počínaje listopadem 2015. Při tomto jednání o změně smlouvy se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy (dle § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů) a stranám jsou zachována všechna práva plynoucí z citovaného zákona, včetně práv vznikajících při vzniku kolektivního sporu. Pro rok 2014 se smluvní strany dohodly, že text této kolektivní smlouvy, jak byl dále sjednán, odpovídá a splňuje požadavky článku 31 KSVS.
3. KS vychází z platných právních předpisů.
4. KS upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.
5. Nároky a závazky, stanovené touto KS v menším rozsahu než jsou zaručeny platnými právními předpisy, jsou neplatné.
6. Tato KS je závazná pro smluvní strany i pro případné právní nástupce.

Část II

Vztahy mezi smluvními stranami

1. Obecná ustanovení

- 1.1. Postavení a práva odborových organizací působících u zaměstnavatele vyplývají z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě odborů a ochraně práva odborově se sdružovat a z příslušných právních předpisů.
- 1.2. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
- 1.3. Zaměstnanci nesmí být jakýmkoliv způsobem postihováni nebo znevýhodňováni z důvodu členství nebo činnosti v odborové organizaci.

2. Zaměstnavatel se zavazuje

- 2.1. Respektovat organizační strukturu odborových organizací působících u zaměstnavatele a právo každého zaměstnance být odborově organizován.
- 2.2. Uzavírat s odborovými organizacemi KS a její dodatky a přílohy a projednávat jiné dohody, pokud k tomu bude příslušnou odborovou organizací vyzván, a to tak, že jednání bude zahájeno do 7 pracovních dnů ode dne vyzvání.
- 2.3. Spolurozhodovat a spolupůsobit s odborovými organizacemi ve všech případech, kdy je to vymezeno právními předpisy a touto KS.
- 2.4. Poskytovat pověřeným zástupcům odborové organizace informace uvedené v části II. bodu 5. této KS. Poskytnutí informací nad rámec vymezený v tomto ustanovení bude vždy individuálně dohodnuto.
- 2.5. Umožnit po vzájemné dohodě účast pověřených zástupců odborových organizací při důležitých jednáních týkajících se realizace pracovněprávních předpisů, tvorby a realizace mzdových předpisů a závažných jednáních týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele.
- 2.6. Zabezpečit, aby na žádost příslušných odborových organizací byli na jednání těchto organizací vysláni odpovídající zástupci zaměstnavatele a podávali kvalifikovaná stanoviska k projednávaným problémům. Žádost je nutno předložit zaměstnavateli nejméně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů.

3. Spolurozhodování

Spolurozhodováním se podle zákona a této KS rozumí takový vzájemný vztah mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem, kdy k provedení určitého právního úkonu či přijetí jiného opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace.

Zaměstnavatel může pouze se souhlasem příslušných odborových organizací:

- 3.1. Vydávat, měnit nebo rušit pracovní řád.
- 3.2. Vydávat vnitřní mzdové předpisy a přijímat opatření v oblasti odměňování práce.
- 3.3. Stanovit rozvrh čerpání dovolené.
- 3.4. Stanovit hromadné čerpání dovolené.

4. Projednávání

Projednáním se rozumí jednání mezi zástupcem zaměstnavatele a příslušnými odborovými organizacemi případně s jejími zástupci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosažení shody před uskutečněním opatření. Materiály, které je nutno projednat v příslušných odborových organizacích, doručí zaměstnavatel minimálně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů. Stanoviska stran budou zaznamenána v zápise o projednání.

Zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací:

- 4.1. Pravděpodobný hospodářský vývoj a ekonomickou situaci u zaměstnavatele.
- 4.2. Zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 zákoníku práce, změny organizace práce a další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.
- 4.3. Nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
- 4.4. Přejedání práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 až 342 ZP.
- 4.5. Bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem, množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP).
- 4.6. Opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním poškozením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců.
- 4.7. Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (§ 99 ZP).
- 4.8. Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, systém školení a vzdělávání zaměstnanců.
- 4.9. Stanovení začátku a konce přestávek na jídlo a oddech a přestávek z důvodu mikroklimatických podmínek včetně určení místa výkonu této přestávky.
- 4.10. Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem.
- 4.11. Způsob a výši náhrady škody za utrpěný pracovní úraz nebo za zjištěnou nemoc z povolání u zaměstnance.
- 4.12. Vysílání dětí zaměstnanců do ozdravných zařízení, pokud jejich umístění zajišťuje zaměstnavatel.
- 4.13. Záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.
- 4.14. Rozhodnutí o tom, zda se v konkrétním případě zaměstnanec jedná o neomluvené zameškání směny nebo její části.

5. Právo na informace

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů ze strany zaměstnavatele (zástupce zaměstnavatele) příslušným odborovým organizacím (případně jejich zástupci), z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti k případnému zaujetí stanoviska před

uskutečněním opatření. Materiály k poskytnutí informace doručí zaměstnavatel příslušné odborové organizaci minimálně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů.

Zaměstnavatel je povinen poskytovat příslušným odborovým organizacím nad rámec § 279 odst. 1 ZP zejména tyto písemné informace:

- 5.1. Řídicí akty společnosti, včetně dodatků, týkající se zaměstnanců.
- 5.2. Řídicí akty společnosti i jednotlivých závodů, včetně dodatků a jejich aktualizací.
- 5.3. Čerpání výdajů na sociální účely nejméně jednou za čtvrtletí v progresi.
- 5.4. Příchody a odchody zaměstnanců – měsíčně.
- 5.5. Personální změny u vedoucích zaměstnanců.
- 5.6. Příslušné odborové organizace budou uvedeny v rozdělovníku dokumentů (informací), které je zaměstnavatel povinen poskytovat odborovým organizacím dle právních předpisů a KS.
- 5.7. Mzdové a personální údaje – v členění po jednotlivých závodech a vedení podniku:
 - a) stavy všech zaměstnanců celkem, stavy zaměstnanců odměňovaných dle kategorií: smluvně odměňovaní, dělníci důl, dělníci povrch, TH zaměstnanci,
 - poskytovat měsíčně v progresi,
 - b) PMV všech zaměstnanců celkem, PMV zaměstnanců odměňovaných dle kategorií: smluvně odměňovaní, dělníci důl, dělníci povrch, TH zaměstnanci,
 - poskytovat měsíčně v progresi,
 - c) celkové směnové výdělků dle činností dobývání, přípravy, důlní doprava, důlní údržba, větrání a bezpečnost, vybavování a výkliz, ostatní na výkon, strojní a elektroúdržba, mimo výkon z toho základní mzda včetně prémie a odměn,
 - poskytovat čtvrtletně v progresi kalendářního roku,
 - d) směnové výdělků dělníci povrch,
 - poskytovat čtvrtletně v progresi kalendářního roku.
 - e) přehled o vývoji přesčasové práce
 - poskytovat měsíčně v progresi,
 - f) přehled o dodržování limitů práce přesčas,
 - poskytovat čtvrtletně v progresi.
- 5.8. Podnikatelský záměr v základních ukazatelích na následující kalendářní rok, zejména z hlediska stavu zaměstnanců a tvorby finančních zdrojů.
- 5.9. Hospodářské výsledky OKD, a.s., používané pro služební potřebu za OKD, a.s., jako celek a dle jednotlivých závodů a vedení podniku.
- 5.10. O volných pracovních místech v rámci OKD, a.s., ve smyslu části III. bodu 4 této KS.
- 5.11. Pravidla vnitřního ekonomického řízení OKD, a.s.
- 5.12. Údaje dle bodů 5.1. až 5.11., bude poskytovat příslušným odborovým organizacím vedení OKD, a.s.

6. Odborové organizace působící v OKD, a.s., se zavazují:

- 6.1. Respektovat postavení zaměstnavatele vyplývající z platné právní úpravy a respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení a pracovní kázně.
- 6.2. Působit na vytváření příznivého klimatu na pracovištích za účelem vytvoření takových hospodářských výsledků, aby závazky z této KS mohly být průběžně a bez potíží plněny.
- 6.3. Respektovat opatření pro zajištění bezpečnosti při stávkách.
- 6.4. Uzavírat se zaměstnavatelem KS a její dodatky a přílohy a projednávat jiné dohody, pokud je k tomu zaměstnavatel vyzve, a to tak, že jednání bude zahájeno do 7 dnů ode dne vyzvání.
- 6.5. Informovat zaměstnance o závažných skutečnostech sdělených zaměstnavatelem, vyjma důvěrných informací podle § 276 ZP.
- 6.6. V souladu s ustanovením § 276 ZP zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce.
- 6.7. Na požádání zaměstnavatele projednat naléhavé případy na mimořádných zasedáních.
- 6.8. Seznámit zaměstnance před nástupem do pracovního poměru s právy a povinnostmi vyplývajícími z KS.
- 6.9. V případě změny pracovněprávních předpisů, především ZP, uzavřít dodatek ke kolektivní smlouvě respektující provedené změny.

Část III

Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy se řídí ZP, ostatními pracovněprávními předpisy, dalšími obecně závaznými právními předpisy a touto KS.

1. Vznik pracovního poměru

- 1.1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu, a to vždy písemně a nejpozději v den vzniku pracovního poměru.
V pracovní smlouvě musí být vždy dohodnuto:
 - a) druh práce,
u důlních zaměstnanců dle činností uvedených v platném katalogu:
horník důlní elektromontér důlní zámečník
báňský záchranář střelní mistr
 - b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána (obec, závod nebo jinak určené místo),
 - c) den nástupu do práce,
 - d) mzdové podmínky ve vazbě na mzdovou část KS v rozsahu 2 tarifních stupňů, do které je zařazen. U zaměstnanců, u nichž se použije tarifů s rozpětím, se konkrétní výše mzdy v rámci příslušného tarifu sjedná přímo v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel uvedl

před účinností této KS konkrétní výši pouze ve mzdovém výměru (dekretu), stává se tento nedílnou součástí pracovní smlouvy.

Mimo to lze též sjednat další podmínky, na kterých budou mít účastníci zájem. Stávající pracovní smlouvy musí být dány do souladu s tímto ustanovením na žádost zaměstnance.

1.2. Sjednání pracovního poměru

- a) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 1 ZP) se zaměstnancem nelze sjednat, pokud z tohoto pracovního poměru vyplývá povinnost vykonávat práce na pracovišti, pro které je stanovena závazným posudkem příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustná expozice.
- b) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
- c) Se zaměstnanci, kterým končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, sjedná zaměstnavatel pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud tomu nebrání pracovní morálka zaměstnance, provozní důvody nebo jiné závažné důvody. Okruh zaměstnanců, se kterými nebude sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, projedná zaměstnavatel s příslušnou odborovou organizací.

1.3. V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v maximální délce 3 měsíců, u vedoucích zaměstnanců v maximální délce 6 měsíců. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

1.4. Na povrchová pracoviště na základě požadavku zaměstnance budou přednostně umístěováni zaměstnanci s naplněnou NPE a zaměstnanci, kteří se stali ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilými k výkonu dosavadní práce v podzemí, a to dle provozních možností zaměstnavatele a způsobilosti zaměstnance.

1.5. Zaměstnanec je při nástupu do zaměstnání povinen zaměstnavateli sdělit, u které zdravotní pojišťovny je pojištěn. Stejnou povinnost má i tehdy, stane-li se pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny v době trvání pracovního poměru, kdy je povinen tuto změnu písemně oznámit zaměstnavateli do 8 dnů ode dne této změny. Přijetí sdělení o změně zdravotní pojišťovny je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně potvrdit. Zaměstnavatel má právo požadovat na zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem.

1.6. Před sjednáním pracovní smlouvy či dohody o změně pracovní smlouvy spočívající ve změně sjednaného druhu práce, je uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec povinen předložit aktuální doklad o trestní bezúhonnosti (výpis z rejstříku trestů), jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou má vykonávat.

2. Změny pracovního poměru

- 2.1. Při změně druhu práce, místa výkonu práce a mzdového zařazení je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem předem uzavřít písemně dohodu o změně pracovní smlouvy.

3. Skončení pracovního poměru

- 3.1. Pracovní poměr může být rozvázán za podmínek stanovených ZP.
- 3.2. Obě smluvní strany konstatují, že je v oboustranném zájmu nezaměstnávat zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, nesplňují požadavky pro řádný výkon práce v důsledku neuspokojivých pracovních výsledků a jednájí v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, čímž ohrožují prosperitu zaměstnavatele.

V zájmu objektivního posouzení těchto případů bude zaměstnavatel postupovat takto:

- nespňuje-li zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon své práce a spočívá-li nesplnění těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, vyzve jej zaměstnavatel písemně k jejich odstranění v přiměřené době,
 - poruší-li zaměstnanec méně závažným způsobem povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, upozorní jej zaměstnavatel písemně na porušení konkrétní povinnosti a na možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí
 - stejnopis výše uvedené výzvy nebo upozornění předá zaměstnavatel příslušné odborové organizaci,
 - v případě, že zaměstnanec nezačne dosahovat uspokojivých pracovních výsledků ani po uplynutí lhůty stanovené zaměstnavatelem, může s ním být rozvázán pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) ZP,
 - neupustí-li zaměstnanec ani po písemném upozornění od porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, může s ním být rozvázán pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) ZP.
- 3.3. Zaměstnavatel se zavazuje projednat s příslušnou odborovou organizací závažnost porušování povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci se všemi dopady na možné skončení pracovního poměru.
- 3.4. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnavatelem i zaměstnancem a činí 2 měsíce, pokud není v pracovní smlouvě sjednána výpovědní doba delší.

4. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

- 4.1. Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, může v rámci svých možností uvolňovanému zaměstnanci nabídnout jiné volné pracovní místo, a to i když neodpovídá místu výkonu práce sjednanému v pracovní smlouvě, ani místu bydliště zaměstnance.
- 4.2. Zaměstnavatel zveřejní nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem. U volného pracovního místa je povinen uvést požadavky na kvalifikaci, mzdové podmínky, místo výkonu práce, směnnost, příp. další podmínky.

5. Pracovní doba a přestávky v práci

- 5.1. Týdenní pracovní doba pro všechny zaměstnance se stanoví ve smyslu ustanovení § 79 odst. 2 písm. a) ZP maximálně v délce 37,5 hodin, a to při pětidenním pracovním týdnu (pondělí až pátek), včetně doby určené na očistu zaměstnanců a vnitropodnikovou dopravu.
 - 5.1.1. Do pracovní doby se započítává na očistu 20 minut u důlních zaměstnanců a úpravárenského komplexu, 15 minut u ostatních zaměstnanců v dělnických profesích s tím, že v odůvodněných případech je v pravomoci nadřízeného umožnit očistu dle potřeby.
 - 5.1.2. Zaměstnavatel může se zaměstnancem na jeho návrh, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, dohodnout kratší pracovní dobu.
- 5.2. Dvoustupňový pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Třísměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích ve třech směnách. Nepřetržitý pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu.
 - 5.2.1. Zaměstnavatel sjedná dohodou na závodech s příslušnými odborovými organizacemi před uplatněním nepřetržitého provozu podmínky a rozvrh pracovních směn při respektování ustanovení §§ 81 až 84 ZP, §§ 90 a 92 ZP, prokazatelně s nimi seznámí nejméně 14 dnů předem zaměstnance, kterých se nepřetržitý provoz týká.
 - 5.2.2. Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, lze po projednání s příslušnými odborovými organizacemi rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, popřípadě nerovnoměrně rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem v souladu s ustanoveními § 90 a § 92 ZP. Období, na které se sjednává nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, se vymezuje na maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 5.3. Při práci v podzemí, při práci s chemickými karcinogeny nebo při práci v prostředí, kde je pracovní doba zkrácena v souladu s bezpečnostními a hygienickými předpisy, musí zaměstnavatel tuto pracovní dobu upravit podle platné hygienické normy. Zkrácenou dobou se rozumí celková doba pobytu v oblasti, pro niž je zkrácená pracovní doba určena. Při zavedení takto zkrácené pracovní doby musí být zajištěno odměňování zaměstnanců bez ztráty na výdělku, umožněn výjezd a opuštění organizace.
 - 5.3.1. Stanovení režimu práce a odpočinku z důvodů řešení mikroklimatických podmínek na důlních pracovištích, dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, bude po projednání s odborovou organizací zapracováno do úsekové dokumentace.
- 5.4. Pružnou pracovní dobu lze stanovit ve smyslu ustanovení § 85 ZP v platném znění dohodou mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými organizacemi.
- 5.5. Začátky a konce pracovní doby a rozvrh pracovních směn se sjednají na jednotlivých závodech s příslušnými odborovými organizacemi.

5.6. Přestávky v práci

- 5.6.1. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- 5.6.2. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci, nejdéle po pěti hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut.
- 5.6.3. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby. Konkrétní podmínky a seznam příslušných pracovišť se sjednají na jednotlivých závodech.
- 5.6.4. Začátky a konce pracovních přestávek na jídlo a oddech se sjednají na jednotlivých závodech. Zaměstnavatel zajistí dle dohodnutého režimu dodržování přestávek na jídlo a oddech a bezpečnostních přestávek.

6. Práce přesčas

- 6.1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě za podmínek uvedených v § 93 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 6.2. Konat práce nad rámec uvedený v předchozím odstavci lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Celkový rozsah práce se ve smyslu § 93 odst. 4 ZP stanovuje na 416 hodin v období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 6.3. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se sjednává u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- 6.4. Práce přesčas nemůže být vykonávána a nelze ji nařídit těmto zaměstnancům:
 - jimž je zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy,
 - těhotným ženám a ženám, které pečují o dítě mladší než jeden rok,
 - mladistvým zaměstnancům.
- 6.5. Při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště náleží zaměstnanci denní paušální úhrada cestovních náhrad dle § 152 písm. c) ZP v platném znění. Výše denních paušálních úhrad podle § 182 ZP je stanovena vnitřním předpisem.

7. Noční práce

- 7.1. Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství ve věku do 18 let.
- 7.2. Zaměstnancem pracujícím v noci se, s výjimkou odměňování, rozumí 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 ZP.

- 7.3. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem:
- před zařazením na noční práci,
 - pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.
- Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

8. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu

- 8.1. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.
- 8.2. Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit jen výjimečně, a to po projednání s příslušnými odborovými organizacemi. Zaměstnavatel musí prokazatelně informovat jednotlivé zaměstnance o nařízené práci ve svátek, a to nejméně 10 dnů před výkonem práce, s výjimkou případů ohrožení života, zdraví či způsobení velkých materiálních škod.
- 8.3. Práci ve svátek nelze nařídit, lze však dohodnout:
- se zaměstnanci s kratší pracovní dobou,
 - se ženami a osamělými muži pečujícími alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let,
 - se zaměstnanci pečujícími o osoby vyžadující zvláštní péči,
 - se zaměstnanci se zdravotním poškozením nebo s invalidními důchodci.
- 8.4. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídit jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
- a) naléhavé opravné práce,
 - b) nakládací a vykládací práce,
 - c) inventurní a závěrkové práce,
 - d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
 - e) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
 - f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva.

Ve svátek lze zaměstnanci nařídit jen práce, které lze nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

9. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat jen tehdy, jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle této KS ve smyslu § 140 ZP.

- 9.1. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda – odměna podle této KS ve smyslu § 140 ZP za tuto dobu nepřisluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou pracovní dobu je prací přesčas.
- 9.2. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

10. Dovolená

- 10.1. Nárok na dovolenou dle § 213 odst. 1 ZP se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden, tj. na pět týdnů.
- 10.2. Zaměstnancům pracujícím v podzemí přísluší dodatková dovolená v délce jednoho týdne dle § 215 ZP. Zaměstnancům pracujícím s karcinogeny se zachovává dodatková dovolená v rozsahu jednoho týdne za podmínek stanovených zvláštním předpisem.
- 10.3. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům souvislé čerpání dovolené v délce minimálně 2 týdnů v měsících červnu až září dle plánu dovolených zpracovaného na základě požadavků zaměstnanců. Umožňují-li to provozní podmínky, může být dovolená čerpána i nad rámec plánu dovolených. Zaměstnancům s dětmi školou povinnými bude umožněno dle provozních potřeb čerpání výše uvedené dovolené v měsících červenci nebo v srpnu. Výjimky lze sjednat po dohodě s příslušnou odborovou organizací.
- 10.4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dovolenou na 1 den, kdy z vážných osobních důvodů, které mu nebyly předem známy, nebyl přítomen v práci, a to 1x v roce. Toto právo může zaměstnanec uplatnit nejpozději následující pracovní den.
- 10.5. Dovolená se krátí za každou neomluveně zmeškanou směnu (pracovní den) o dva dny, neomluvená zmeškání kratších částí směn se sčítají.

11. Překážky v práci

- 11.1. Překážky z důvodu obecného zájmu s náhradou mzdy.

U překážek v práci z důvodu obecného zájmu se poskytuje zaměstnancům pracovní volno ve stanoveném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku za podmínek stanovených v této KS.

- 11.1.1. Při účasti zaměstnance v dozorčí radě, ve správní radě nebo v jiném orgánu, do něhož byl zaměstnanec zvolen nebo jmenován v zájmu zaměstnavatele a jeho zaměstnanců, se pracovní volno poskytne v rozsahu nezbytně nutném.
- 11.1.2. Při účasti vybraného zaměstnance na organizovaném zimním a letním pobytu dětí zajišťovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací se poskytne pracovní volno na základě vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.
- 11.1.3. Při účasti zaměstnance na jednání, ke kterému byl vyzván zaměstnavatelem, náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

- 11.2. Osobní překážky v práci s náhradou mzdy

U překážek v práci z důležitých důvodů týkajících se osoby zaměstnance ve smyslu § 199 ZP se stanoví pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v níže uvedeném rozsahu:

- 11.2.1. Při vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu:

- a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance, a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písm. a).
- 11.2.2. Při účasti na pracovně-lékařské prohlídce u poskytovatele pracovně-lékařských služeb (u určeného poskytovatele pracovně-lékařských služeb) se zaměstnanci poskytne pracovní volno v délce jednoho pracovního dne. V případě delšího rozsahu prohlídky má zaměstnanec nárok na placené volno na dobu nezbytně nutnou k provedení dalších vyšetření. Zaměstnanci jsou vysíláni na pracovně-lékařské prohlídky v dnech, kdy mají plánovanou ranní směnu.
- 11.2.3. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se na základě předloženého rodného listu poskytne v době do 1 měsíce od narození dítěte pracovní volno na dobu jednoho pracovního dne (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů). Toto pracovní volno se poskytne navíc nad nároky dle zákoníku práce, tj. mimo pracovní volno (s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět) a mimo volna bez nároku na náhradu mzdy k účasti při porodu.
- 11.2.4. Při doprovodu:
- rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však jeden den; pracovní volno lze poskytnout jen jednomu z rodinných příslušníků za podmínky, že doprovod byl nezbytný a nebylo jej možno provést mimo pracovní dobu; má-li zaměstnanec nárok na ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřislouží mu náhrada mzdy,
 - zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní speciální školy se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na šest pracovních dnů v kalendářním roce, a to pouze jednomu z rodinných příslušníků.
- 11.2.5. Při úmrtí rodinného příslušníka se poskytne pracovní volno:
- 3 dny (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů) při úmrtí manžela, druha, dítěte, nevlastního dítěte nebo dítěte v péči nahrazující péči rodičů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - 1 den při účasti na pohřbu rodiče, sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance nebo nevlastního rodiče a manžela dítěte a na další 2 dny, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů),
 - 1 den volna se poskytne při účasti na pohřbu prarodiče, vnuka zaměstnance, prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob,

- 1 den volna při úmrtí v důsledku pracovního úrazu rodiče zaměstnance, sourozence zaměstnance nebo dětí zaměstnance, kteří byli ke dni úmrtí současně zaměstnanci OKD, a.s.; volno je možno čerpat v den nebo v den následující po dni úmrtí.
- 11.2.6. Členům delegace zaměstnanců, které určí zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací k účasti na pohřbu spoluzaměstnance, se poskytne pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na jeden den.
- 11.2.7. Na vlastní svatbu, svatbu dětí a rodičů se poskytne pracovní volno:
 - na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
 - na jeden den na svatbu dítěte a rodičů.
- 11.2.8. Při stěhování zaměstnance se pracovní volno poskytne na dobu jednoho dne v případě přestěhování zaměstnance v téže obci a na dobu dvou dnů při přestěhování do jiné obce. (rozšíření v rámci pracovních předpisů). Pracovní volno se neposkytne kromě zaměstnanců uvedených v bodě 11.3.2. této části KS též zaměstnancům, kterým byla zaměstnavatelem doručena výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) až h) ZP nebo zaměstnanci, který doručil zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru nebo žádost o skončení pracovního poměru dohodou.
- 11.2.9. Při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, pokud vzdálenost zaměstnání přesahuje 5 km a nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa zaměstnání jiným vhodným způsobem. Toto se vztahuje i na dopravu zajišťovanou zaměstnavatelem. Přesahuje-li zpoždění 60 minut, je zaměstnanec povinen vyhledat náhradní spojení veřejným dopravním prostředkem (rozšíření v rámci pracovních předpisů).
- 11.2.10. Při znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví, poskytne se pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den.
- 11.2.11. Před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP se poskytne po dobu odpovídající výpovědní době volno k vyhledání nového místa na jeden den v týdnu. Toto volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat (rozšíření v rámci pracovních předpisů).
- 11.2.12. Pracovní volno se poskytne osamělým ženám a osamělým mužům pečujícím alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let nebo o osobu vyžadující zvláštní péči nebo zaměstnancům pečujícím o osobu zbavenou svéprávnosti a svěřenou jim do osobní péče v rozsahu jednoho dne v kalendářním čtvrtletí. Tento nárok se nepřevádí do dalšího čtvrtletí. Poslední nárok vzniká ve čtvrtletí, kdy dítě dosáhne věku 15 let, resp. zanikne péče o svěřenou osobu (rozšíření v rámci pracovních předpisů).
- 11.2.13. Při účasti zaměstnance na jednání posudkové komise sociálního zabezpečení ve vlastní záležitosti jako důsledku pracovního úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání, poskytne se pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše na dobu jednoho dne (rozšíření v rámci pracovních předpisů).
- 11.2.14. Při ukončení pracovního poměru z důvodu trvalé zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadního zaměstnání, NPE, z důvodu nadbytečnosti zaměstnance nebo dohodou se pracovní volno poskytne v rozsahu jednoho dne k vyřízení výstupních formalit (rozšíření v rámci pracovních předpisů).

- 11.2.15. Při mimořádných událostech zásadního rozsahu, např. - průmyslové havárie nebo přírodní katastrofy, může zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací poskytnout zaměstnancům pracovní volno z důvodů přerušeni práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy s náhradou mzdy (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 11.2.16. Při účasti vybraného zaměstnance na rekondičním pobytu nebo na ambulantním rekondičním pobytu poskytnutém zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce se poskytne pracovní volno v rozsahu nejvýše dvou týdnů v kalendářním roce (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 11.3. Ostatní ustanovení
- 11.3.1. Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli bez zbytečných průtahů prokázat. Pokud je mu tato překážka známa, je povinen požádat o poskytnutí volna předem.
- 11.3.2. Rozšíření pracovního volna v rámci pracovněprávních předpisů nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu v daném kalendářním roce a předcházejícím kalendářním roce, kdy vznikla potřeba pracovního volna.
- 11.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele
- 11.4.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj. Nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.
- 11.4.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušeni práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

Část IV

Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen vytvořit zástupcům odborových organizací na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady, a to v rozsahu odpovídajícím činnosti odborových organizací dle příslušných ustanovení ZP a souvisejících platných právních předpisů. Bližší podmínky budou sjednány na základě vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.
2. Pro funkcionáře odborové organizace neplatí při výkonu jejich funkce omezení pohybu v prostorách zaměstnavatele, kde působí, pokud to není omezeno bezpečnostními či jinými obecně závaznými předpisy.
3. Volení funkcionářů odborových organizací všech stupňů, které jsou oprávněny spolurozhodovat se zaměstnavatelem (členové revizních orgánů a odboroví inspektoři bezpečnosti práce), požívají zvýšenou pracovněprávní ochranu. Seznam těchto volených funkcionářů bude neprodleně po jejich zvolení předán zaměstnavateli. V době funkčního

období a v době jednoho roku po jeho skončení nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu příslušné odborové organizace rozvázat s těmito funkcionáři pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením. Jestliže příslušná odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné, pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

4. Po projednání uvolní zaměstnavatel na požádání odborové organizace zaměstnance pro výkon odborové funkce.
5. K výkonu práva kontroly odborových organizací nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci poskytne zaměstnavatel volno v plném rozsahu s náhradou mzdy ZIBP závodním inspektorům bezpečnosti práce. Počet trvale uvolněných závodních inspektorů bezpečnosti práce dle věty první bude sjednán v dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.
 - 5.1. Uvolnění zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli. Činnost uvolněných zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu ve smyslu § 203 ZP.
 - 5.2. Zaměstnavatel zabezpečuje všechny povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu k zaměstnancům uvolněným pro činnost odborových organizací u něho působících. Odborové organizace jsou povinny pro zabezpečení činností uvedených ve větě první poskytnout zaměstnavateli podle jeho pokynů potřebné podklady.
6. Po skončení výkonu odborové funkce je zaměstnavatel povinen zařadit uvolněného zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště před uvolněním. Není-li takové zařazení možné z důvodu, že toto pracovní místo nebo funkce byly zrušeny, nabídne tomuto zaměstnanci jiné pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci, schopnostem a zdravotnímu stavu.
7. Krátkodobě uvolněnému zaměstnanci pro výkon odborové funkce nebo činnosti poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci. Za krátkodobé uvolnění se považuje uvolnění zaměstnance na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci. Toto uvolnění nesmí přesáhnout 60 pracovních dnů v kalendářním roce.
8. Zaměstnavatel se zavazuje bezplatně srážet ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky a jiná plnění vůči odborové organizaci odsouhlasená vedením závodu a zasílat je nejpozději do 10 dnů od provedení srážky na účet odborové organizace. Bližší podmínky budou sjednány na základě vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.

Odborové organizace jsou povinny zachovávat mlčenlivost o získaných informacích a poskytovat zaměstnavateli pro provádění těchto srážek potřebné podklady, včetně dokladu o dodržení povinností správce dat, vyplývající ze zákona č. 101/2000 Sb., v platném znění.

Část V

Penzijní připojištění zaměstnanců a doplňkové penzijní spoření

1. Okruh zaměstnanců s nárokem:

Zaměstnanci OKD, a.s., kteří mají sjednáno penzijní připojištění podle zák. č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, v platném znění, s minimální vlastní úložkou 150,- Kč měsíčně, nebo doplňkové penzijní spoření podle zák. č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření s minimální vlastní úložkou 300,- Kč měsíčně (dále jen „účastníci penzijního připojištění“).

2. Výše příspěvku zaměstnavatele:

- 2.1. Základní výše měsíčního příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem účastníkům penzijního připojištění (dle bodu 1 této části KS) je 3,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a politiku zaměstnanosti v příslušném měsíci se zaokrouhlením na desítky Kč. Maximální výše tohoto základního měsíčního příspěvku zaměstnavatele je 550,-Kč.
- 2.2. Výše příspěvku a jednotlivé příspěvky zaměstnavatele podle části V. bodů 2.1. a 2.2. kolektivní smlouvy OKD, a.s., ze dne 22. 11. 2005 ve znění pozdějších dodatků, které jsou poskytovány ke dni 31. 12. 2013, zůstávají zachovány.
- 2.3. V případech nulového základu pro odvod pojištění na sociální zabezpečení není základní měsíční příspěvek zaměstnavatele poskytován.
- 2.4. Na základě písemné žádosti zaměstnance podané nejpozději do 30. 9. příslušného roku poskytne zaměstnavatel místo poukázek na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit podle části VIII bodu 6.3 KS, zvýšený příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, a to jedenkrát ročně ve mzdě za měsíc listopad.
- 2.5. Zaměstnavatel bude vyplácet zvýšený příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců, jestliže zaměstnanec splní následující podmínky:
 - a) zaměstnanec je u zaměstnavatele v pracovním poměru minimálně jeden rok před začátkem rozhodného období (od 1. 1. do 31. 10.); ustanovení části VIII bod 6.3 KS se použije obdobně;
 - b) ostatní podmínky budou stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele, přičemž podmínky pro poskytování zvýšeného příspěvku zaměstnavatele a jeho výše na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření budou analogické s podmínkami pro poskytování poukázek pro zaměstnance na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit (část VIII bod 6.3).
 - c) Zvýšený příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření nelze poskytovat s příspěvkem zaměstnavatele na životní pojištění.

2.6. Zastavení poskytování příspěvků

Poskytování příspěvků se zastavuje měsícem, který následuje poté, co zaměstnanec:

- a) přerušil penzijní připojištění (§ 19 odst. 2 zákona č. 42/1994 Sb.) a bylo poskytnuto odbytné,
- b) vypověděl smlouvu o penzijním připojištění (§ 17 odst. 1 zákona č. 42/1994 Sb.),
- c) v případě tzv. odbytného (§ 23 zákona č. 42/1994 Sb.) – v souladu s podmínkami stanovenými v části V bodu 3.2 této KS,
- d) v obdobných případech uvedených v písm. a) – c) tohoto bodu podle zák. č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění,
- e) je v mimoevidenčním stavu (výjimkou jsou ženy po dobu základní mateřské dovolené).

3. Podmínky poskytování příspěvku zaměstnavatelem:

- 3.1. Úhrada vlastní úločky zaměstnance formou srážek z jeho mzdy, prováděných zaměstnavatelem na základě dohody o srážkách ze mzdy, kterou za tím účelem zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavře. V kalendářním měsíci, ve kterém nebude srážka ze mzdy provedena v plné výši, nebude zaměstnanci základní měsíční příspěvek zaměstnavatele poskytnut; nelze-li srážku provést proto, že zaměstnanci je v daném měsíci vyplácena dávka podle zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, bude zaměstnanci základní měsíční příspěvek zaměstnavatele poskytnut pouze tehdy, bude-li srážka ze mzdy provedena z nejbližší příští mzdy zaměstnance, nebo pokud zaměstnanec bez zbytečného odkladu prokáže, že vlastní úločku uhradil jiným způsobem.
- 3.2. Poskytování příspěvků se na dobu 18 měsíců zastavuje měsícem, který následuje poté, co zaměstnanec ukončil nebo přerušil smlouvu o penzijním připojištění (§ 19 odst. 2 zákona č. 42/1994 Sb.) nebo o doplňkovém penzijním spoření s výplatou odbytného. Nevyužití možnosti odbytného v případě přerušené smlouvy prokáže zaměstnanec 1x ročně (nejpozději do 31. 3. daného roku za předchozí kalendářní rok) výpisem z příslušného účtu u penzijní společnosti. V případě že se prokáže, že zaměstnanec v době přerušení vypověděl smlouvu výplatou odbytného, popř. nedoložil 1x ročně výpis z příslušného účtu u penzijní společnosti, bude mu pozastaven příspěvek zaměstnavatele na dobu 18 měsíců.
- 3.3. V případě neomluvené směny v daném měsíci nevzniká v tomto měsíci nárok na žádný z příspěvků zaměstnavatele, u neomluvené absence třech směn a více v příslušném kalendářním roce nárok zaměstnance na příspěvky zaměstnavatele v tomto roce dále zaniká.

Část VI

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce

1. Systém BOZP v OKD, a.s.

OKD, a.s., bude soustavně zajišťovat systém BOZP zavedený v dohodě s příslušnou odborovou organizací spočívající v zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, jež se týkají výkonu práce. Systém BOZP musí zajišťovat zejména:

- 1.1. Kvalifikované vyhledávání a posouzení všech profesionálních rizik, zjištění jejich příčin a zdrojů a stanovení a realizaci opatření k jejich omezení a postupné eliminaci, a to především:

- 1.1.1. Stanovení konkrétních termínovaných technicko-organizačních opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí. Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik důsledně vycházet ze všeobecných preventivních zásad dle § 102 odst. 5 ZP.
- 1.1.2. Zákaz práce v případě, kdy hodnoty rizikových faktorů prokazatelně překračují horní meze stanovené hygienickými normami a nelze stanovit účinná náhradní opatření, projednaná s příslušnou odborovou organizací.
- 1.1.3. Zákaz úkolové mzdy k odměňování prací, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu ve smyslu bezpečnostních předpisů a kde by tato forma mzdy mohla vést při zvyšování pracovních výkonů zároveň k ohrožení bezpečnosti práce a zdraví zaměstnanců. Norem spotřeby práce je zakázáno používat především při těchto pracích a profesích:
- přebírání nebo zmáhání závalu za stálého dozoru,
 - provádění trhací práce,
 - likvidace pootřesových a poprůtřzových stavů a stavů po ujetí průvodních hornin a dalších anomálních geomechanických jevech,
 - údržby a opravy vertikálních důlních děl a čištění jámových tůní,
 - práce uvnitř zásobníků,
 - požární hlídky pásových dopravníků,
 - provádění prognózních a preventivních opatření proti otřesům a průtřzím,
 - zaškolování nových pracovníků a u zaškolenců,
 - měření plynů, tlaku a prachu,
 - doprava břemen nadměrně hmotných a rozměrných,
 - revizní (inspekční) elektromontér v analogických činnostech mimo výkon a revize na vysokém napětí,
 - opravy, prohlídky a revize těžního zařízení a těžních strojů,
 - strojníci těžních strojů,
 - práce a prohlídky v kotli nebo topeništi a na odpopelovacím zařízení,
 - práce na drtičích a mlýnech na úpravkách,
 - práce uvnitř flotačních cel na úpravkách,
 - asanace a stavba uzavíracích hrází,
 - další práce spojené se zvýšeným nebezpečím, při kterých hrozí zaměstnancům zvýšené nebezpečí úrazu, o nichž rozhodne zaměstnavatel se souhlasem příslušné odborové organizace.
- 1.1.4. Měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí včetně periodicity měření a měření při změnách na pracovišti, které by úroveň těchto faktorů mohly negativně ovlivnit. Stanovená opatření přizpůsobovat měnícím se skutečnostem a kontrolovat jejich účinnost a dodržování.
- 1.1.5. Stanovení výběru a zajištění odborně způsobilých zaměstnanců k prevenci rizik.
- 1.1.6. Zajištění účasti zástupce příslušné odborové organizace v oblasti prevence rizik dle § 108 odst. 4 ZP při vyhledávání rizik, zjišťování jejich příčin a zdrojů a při přijímání opatření k jejich odstranění.
- 1.1.7. Stanovení rozsahu a bližších podmínek poskytování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků ve smyslu platných právních předpisů a § 104 ZP.

- 1.1.8. Způsob seznamování zaměstnanců zaměstnavatelem se všemi riziky, kterým jsou při své práci vystaveni s tím, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena. Informovat o naměřených hodnotách rizikových faktorů a o opatřeních na ochranu před jejich působením včetně tepelně-vlhkostních parametrů při měření mikroklimatických podmínek v podzemí dle § 103 a § 106 ZP.
- 1.2. Zajišťování kvalifikované první pomoci včetně poskytování specializované lékařské pomoci.
- 1.3. Způsob organizace práce a stanovení pracovních postupů dle zásad ve smyslu § 5 zákona č. 309/2006 Sb.
- 1.4. Pravidelné kontroly úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prostřednictvím prowek bezpečnosti práce a organizaci nejméně jednou ročně prowek BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušnou odborovou organizací s odstraněním zjištěných nedostatků.
- 1.5. Stanovení způsobu vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů, sepsání a odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání, odstranění jejich příčin, vedení příslušné evidence a oznamování všech případů příslušným orgánům.
- 1.6. Stanovení režimu práce a odpočinku a stanovení bezpečnostních přestávek pro zátěž teplem a pro zátěž chladem dle NV č. 361/2007 Sb. v platném znění. Technické režimy stanovovat vždy s ohledem na mikroklimatické podmínky pracoviště.
- 1.7. Pokud je při trvalé práci zařazené jako riziková podle zákona o ochraně veřejného zdraví nezbytné nepřetržité používání osobních ochranných pracovních prostředků k omezení působení rizikového faktoru nebo při trvalé práci musí zaměstnanec povinně osobní ochranný pracovní prostředek používat z jiného důvodu a tento ochranný pracovní prostředek ztěžuje zaměstnanci pohyb, dýchání, vidění a jiné fyziologické funkce, musí být během práce zařazeny bezpečnostní přestávky, při nichž může zaměstnanec odložit osobní ochranný pracovní prostředek. Za ztěžování pohybu, dýchání, vidění a jiných fyziologických funkcí se nepovažuje stav odpovídající pocitu omezení, které je vnímáno individuálně, nebo stav, při němž míra omezení nebrání základnímu využívání fyziologické funkce. První přestávka se zařazuje nejpozději po 2 hodinách od započetí výkonu práce v trvání nejméně 15 minut, následné přestávky se zařazují nejpozději po každých dalších 2 hodinách výkonu práce v trvání nejméně 10 minut, poslední přestávka v trvání nejméně 10 minut se zařazuje nejpozději 1 hodinu před ukončením směny.

2. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým organizacím:

- 2.1. Prowekovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance.
- 2.2. Účastnit se řešení a prošetřování všech otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci. K tomuto účelu jim zaměstnavatel umožní přizvat funkcionáře a zaměstnance OS PHGN a jeho členských sdružení, včetně specialistů BOZP OS PHGN, ke vstupu na svá pracoviště za účelem výkonu jejich práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a kolektivních smluv, a to za stejných podmínek jako služebním návštěvám. To platí i pro odborné poraďce příslušné odborové organizace. Dále umožní přizvat organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí.
- 2.3. Účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, kontrolovat, zda zaměstnavatel pracovní úrazy řádně vyšetřuje, případně tyto úrazy samy vyšetřovat. Kopie

záznamů o pracovním úrazu budou předány příslušné odborové organizaci. Úkony prováděné zaměstnancem při šetření pracovního úrazu jsou považovány za výkon práce. Vyšle-li zaměstnavatel při tomto šetření zaměstnance do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště, jedná se o pracovní cestu ve smyslu § 42 ZP.

- 2.4. Kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně předkládají podklady k provádění odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání v souladu se ZP. Zaměstnavatel předloží příslušné odborové organizaci závěry jednání odškodňovací komise do jednoho týdne po jejím jednání. Členem odškodňovací komise je i zástupce příslušné odborové organizace.
- 2.5. Účastnit se všech prověrek BOZP.
- 2.6. Školení zástupců odborů na úseku BOZP včetně poskytnutí metodické pomoci na náklady zaměstnavatele.
- 2.7. Účast zástupce příslušné odborové organizace ve zkušební komisi na zkouškách a přezkušování z bezpečnostních předpisů, které provádí zaměstnavatel.
- 2.8. Účast na kontrole dodržování limitů přesčasové práce.
- 2.9. Podílet se na šetření všech mimořádných událostí v prostorách zaměstnavatele, k tomuto šetření je zaměstnavatel povinen přizvat zástupce příslušné odborové organizace včetně svazového inspektora OS PHGN dle pokynů havarijního plánu.
- 2.10. Účast zástupce příslušné odborové organizace na jednání kategorizační komise jako člena této komise. Zaměstnavatel poskytne příslušné odborové organizaci zápis z jednání kategorizační komise.

3. Odborová organizace bude v rámci svého působení při zajišťování úkolů v oblasti BOZP napomáhat zaměstnavateli a usilovat o dodržování povinností zaměstnanců vyplývajících ze ZP, zejména jde-li o:

- 3.1. Spolupráci se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými zaměstnanci k prevenci rizik.
- 3.2. Dodržování předpisů k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a podílení se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí.
- 3.3. Používání OOPP a ochranných zařízení při práci.
- 3.4. Podrobení se předepsaným školením, zkouškám, lékařským prohlídkám, vyšetření a účasti na rekondičních pobytech.
- 3.5. Nepožívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovištích, nevstupování pod jejich vlivem na pracoviště, dodržování stanoveného zákazu kouření na pracovištích.

4. Inspektoři bezpečnosti práce

- 4.1. Odborové organizace prostřednictvím závodních a svazových inspektorů bezpečnosti práce jsou oprávněny požadovat na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případech bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců dát podnět k zastavení další práce, včetně podnětu k zákazu práce přesčas a

práce v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (viz § 101 odst. 1 a 2, § 102, § 106 odst. 4 písm. f) zákoníku práce a § 17 odst. 1 vyhlášky ČBÚ č. 22/1989 Sb.).

4.2. ZIBP se zúčastní na požádání zaměstnavatele všech prověrek prováděných orgány státního odborného dozoru nad BOZP. Zaměstnavatel je povinen předem oznámit odborové organizaci všechny prověrky BOZP, výkon vrchního dozoru zástupců státní báňské správy a dozoru hygienické služby, měření parametrů pracovního prostředí organizované či iniciované orgány státního odborného dozoru a na tyto kontroly ZIBP přizvat a umožnit jim přednést své připomínky.

4.3. Na jednotlivých závodech se v rámci odborové organizace zřizuje funkce úsekových inspektorů práce (ÚIP), jejichž činnost je stanovena těmito zásadami:

4.3.1. Úsekový inspektor práce je oprávněn:

- podávat návrhy na odstraňování závad a náměty zlepšování stavu na pracovišti,
- účastnit se vyšetřování příčin pracovních úrazů, mimořádných událostí a nebezpečných stavů,
- účastnit se prohlídek pracoviště dozorčími a inspekčními orgány a sdělit své připomínky týkající se BOZP,
- kontrolovat vybavování spoluzaměstnanců OOPP,
- informovat své nadřízené a ZIBP o stavu pracoviště, svých návrzích a ostatních zjištěních v oblasti BOZP.

4.3.2. Zaměstnavatel:

- je povinen projednat návrhy, připomínky a náměty ÚIP a poskytnout mu konzultace z oblasti BOZP,
- zajišťuje ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací proškolení ÚIP z bezpečnostních předpisů a ověření jejich znalostí,
- poskytuje ÚIP nezbytný časový prostor k výkonu jejich funkce (prohlídka pracoviště, spoluúčast při inspekcích nadřízených orgánů, účast při vyšetřování pracovních úrazů, mimořádných událostí a nebezpečných stavů aj.),
- poskytne ÚIP odměnu ve výši:
21,- Kč pro ÚIP na pracovištích porubů a čeleb,
18,- Kč pro ÚIP na ostatních pracovištích v podzemí,
16,- Kč pro ÚIP na povrchových pracovištích,
za jednu odpracovanou směnu; výše odměny bude přiznána na základě čtvrtletního vyhodnocení činnosti ÚIP; vyhodnocení provede příslušná odborová organizace na základě zhodnocení plnění úkolů, které vyplývají z funkční náplně ÚIP,
- zajistí seznámení pracovních kolektivů s ÚIP jako zástupci zaměstnanců na pracovišti, s jejich právy a povinnostmi,
- nesmí postihnout ÚIP za jejich činnost vykonanou v dobré víře v souvislosti s výkonem této funkce.

5. Ostatní ustanovení

5.1. Zaměstnavatel se zavazuje zařazovat zaměstnance na práci a na pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní způsobilost.

5.2. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o důležitých opatřeních v oblasti BOZP a umožnit účast zástupců druhé strany na zásadních jednáních v této oblasti. Veškeré řídicí akty v oblasti BOZP, vydané v OKD, a.s., budou zaslány příslušným odborovým organizacím.

- 5.3. Zaměstnavatel zajistí po dohodě s příslušnou odborovou organizací na své náklady čištění pracovních oděvů a prádla včetně ručníků a onucí pro všechny zaměstnance mající nárok na jejich poskytnutí dle příslušných obecně závazných předpisů bezpečnosti a hygieny práce a řídícího aktu zaměstnavatele.
- 5.4. Vzhledem ke společnému zájmu smluvních stran této KS postupovat společně k vytváření a zlepšování podmínek pro bezpečný a zdravý neškodlivý výkon práce bude v OKD, a.s., nadále působit v oblasti BOZP společný Výbor pro BOZP, kontrolní, poradní a konzultační orgán, tripartitně složený se zástupců zaměstnavatele (jednotlivých závodů OKD, a.s.), zástupců zaměstnanců (ZIBP a SIBP) a zástupců státního odborného dozoru (OBÚ, OIP, hygienická služba). Ten se bude soustavně zabývat aplikací systému opatření k zajištění BOZP, příčinami pracovní úrazovosti, konkrétní problematikou v oblasti BOZP na jednotlivých závodech, kontrolou stavu pracovišť a doporučovat zaměstnavateli nová opatření ke zlepšení stavu BOZP a pracovního prostředí. Konkrétní program Výboru pro BOZP včetně termínů kontrol bude upřesňován 1x čtvrtletně při koordinačních poradách na OBÚ v Ostravě.
- 5.5. Při zjištění zhoršeného stavu bezpečnosti na pracovištích bude po dohodě se zaměstnavatelem prováděna příslušnou odborovou organizací zvýšená kontrola bezpečnosti na těchto pracovištích. Po dobu výkonu kontroly bude zaměstnancům vykonávajícím tuto kontrolní činnost poskytnuta mzda ve výši průměrného výdělků. Návrh na provádění zvýšené kontroly bezpečnosti a její doby trvání podává bezpečnostní technik nebo ZIBP.

Část VII

Postup při organizačních změnách

Veškerá ustanovení uvedená v této části KS se týkají prováděných organizačních a racionalizačních opatření, jako jsou: restrukturalizace v rámci zaměstnavatele, pokud se jedná o vyhlášené útlumové programy, hromadné propouštění, částečné omezování těžby v nerentabilních částech dolů a také všechny ostatní organizační změny a racionalizační opatření, pokud není v textu uvedeno jinak.

1. Postup při organizačních změnách

- 1.1. Organizační a racionalizační opatření, v důsledku kterých dojde k propouštění zaměstnanců, projedná zaměstnavatel s odborovými organizacemi před vydáním rozhodnutí o organizační změně, a to nejméně 30 dnů před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům.
- 1.2. Při projednání předloží zaměstnavatel odborovým organizacím informace:
- o důvodech, které vedou k zamýšlené organizační změně,
 - o opatřeních umožňujících předejít nebo omezit zamýšlenému propouštění zaměstnanců,
 - o hlediscích navržených pro výběr propouštěných zaměstnanců,
 - o počtu a struktuře zaměstnanců, kterých se organizační změna dotýká (profese – funkce, věková struktura, nároky na starobní důchod, struktura se zdravotním poškozením a NPE, struktura dle pohlaví a dle rodinného stavu a sociálních podmínek, struktura mimoověděního stavu, struktura dle místa trvalého bydliště, struktura dle kvalifikace),
 - o volných pracovních místech ve společnosti.

- 1.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že s každým dotčeným zaměstnancem provede pohovor, jehož cílem bude zejména zjistit možnosti dalšího pracovního uplatnění zaměstnance, včetně případné rekvalifikace. Pohovory s jednotlivými zaměstnanci budou probíhat za účasti zástupce zaměstnavatele a příslušné odborové organizace.
- 1.4. Podkladem zajišťujícím řádné vedení pohovoru bude osobní list, ve kterém budou uvedena všechna potřebná data zaměstnance, pokud jsou zaměstnavateli známa již před zahájením pohovoru.
- 1.5. Budou-li v průběhu pohovoru zjištěny skutečnosti, které mohou mít vliv na možnost dalšího pracovního uplatnění zaměstnance, bude pohovor ukončen až poté, kdy zaměstnavatel tyto skutečnosti prověří.
- 1.6. Pohovory budou prováděny s dostatečným časovým předstihem tak, aby potřeby zaměstnanců mohly být řešeny skutečně individuálně a v případě, že se zaměstnanec rozhodne absolvovat rekvalifikaci, tato mohla být ukončena před rozvázáním pracovního poměru.
- 1.7. Pohovor se považuje za ukončený v den, kdy osobní list včetně závěru z pohovoru, byl podepsán zástupcem zaměstnavatele, zaměstnancem a zástupcem příslušné odborové organizace. Odmítne-li zaměstnanec bez vážných důvodů tento list podepsat, považuje se pohovor za ukončený, je-li osobní list podepsán zástupcem zaměstnavatele a příslušné odborové organizace.

2. **Postup při hromadném propouštění a vyhlášení útlumového programu**

- 2.1. Postup dle bodu 1. bude rozšířen o následující body z titulu hromadného propouštění, které definuje ZP v ustanovení § 62.
- 2.2. Při realizaci restrukturalizace zaměstnavatele, útlumových programů, omezování těžby v nerentabilních částech dolů, bude zaměstnavatel ve spolupráci s místními úřady státní správy a dalšími příslušnými orgány zabezpečovat pro zaměstnance, kteří se stali v důsledku těchto opatření nadbytečnými, vhodné pracovní příležitosti a vytvářet podmínky pro jejich rekvalifikaci.
- 2.3. Týkájí-li se opatření uvedená v bodě 1 této části KS více než 200 zaměstnanců za příslušný závod v kalendářním roce, je zaměstnavatel povinen až do ukončení realizace těchto opatření, pověřit zaměstnance navrženého příslušnou odborovou organizací k řešení sociálních problémů spojených s realizací těchto opatření. Takto pověřenému zaměstnanci zaměstnavatel poskytne mzdu podle vykonávané práce nejméně ve výši průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Dobu ukončení tohoto pověření dohodne zaměstnavatel s příslušnou odborovou organizací.
- 2.4. V souvislosti s opatřeními týkajícími se více než 200 zaměstnanců za příslušný závod zaměstnavatel zpracuje ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací Sociální program před realizací výše uvedených opatření. Pokud se opatření týkají méně než 200 zaměstnanců, může být sociální program zpracován v dohodě zaměstnavatele a odborů.
- 2.5. K realizaci opatření uvedených v bodě 1 této části KS zřídí odborová organizace ve spolupráci s příslušnými personálními útvary a úřady práce pro uvolňované zaměstnance poradenskou službu za účelem zprostředkování zaměstnání nebo rekvalifikace. Zaměstnavatel

uvolní po dohodě s odbory vybraného zaměstnance pro činnost uvedenou ve větě první. Toto uvolnění je v rámci části IV této KS.

- 2.6. Žádost o konkretizaci a vyhlášení realizace schváleného útlumového programu předkládá zaměstnavatel k projednání příslušným odborovým organizacím. Při projednávání předloží nezbytné materiály ekonomického charakteru, které tuto žádost zdůvodňují.
- 2.7. Zaměstnavatel a příslušná odborová organizace budou spolupracovat na tvorbě sociálního programu. Za tím účelem bude zaměstnavatelem ustanovena komise, jejímž členem bude zástupce příslušné odborové organizace.
- 2.8. Sociální program musí především obsahovat:
 - řešení zaměstnanosti uvolňovaných zaměstnanců včetně nabídky volných pracovních míst,
 - nabídku rekvalifikačních programů,
 - způsob spolupráce s úřady práce a zaměstnaneckou agenturou,
 - poradenskou službu pro zaměstnance,
 - hmotné a sociální zabezpečení uvolňovaných zaměstnanců.
- 2.9. Zaměstnancům z utlumovaného závodu bude umožněno zaměstnání na pracovištích jiných závodů OKD, a.s., pokud to bude z provozních důvodů možné.
- 2.10. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům z utlumovaného závodu, kteří si našli zaměstnání, ukončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů /§ 52 písm. a) až c) ZP/ se všemi nároky vyplývajícími ze ZP, této KS a případně z dalších vnitřních předpisů zaměstnavatele, nebrání-li tomu závažné provozní důvody.
- 2.11. Má-li zaměstnanec, který byl uvolněn v souvislosti s opatřeními uvedenými v bodě 1, plnit zaměstnavateli peněžité závazek, umožní mu zaměstnavatel na jeho žádost po dobu, po kterou je veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, odklad jeho plnění. To neplatí v případech náhrady za způsobenou škodu.
- 2.12. Dotknou-li se opatření uvedená v bodě 1 zaměstnanců vykonávajících zaměstnání na rizikových pracovištích nejméně 5 let, vyšle je zaměstnavatel před skončením pracovního poměru na lékařskou výstupní prohlídku na oddělení nemocí z povolání (k poskytovateli pracovně-lékařských služeb), pokud nebyli 3 měsíce před skončením pracovního poměru na preventivní zdravotní prohlídce, jejíž součástí bylo vyšetření na oddělení nemocí z povolání.

3. Zvýšené odstupné

- 3.1. Zaměstnancům, kteří ukončí pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v této části KS, přísluší, kromě odstupného, které jim náleží dle § 67 ZP, zvýšené odstupné, a to ve výši:
 - a) dvojnásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen do jednoho měsíce ode dne, kdy byla zaměstnanci předložena dohoda o ukončení pracovního poměru,
 - b) jednonásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen do dvou měsíců ode dne, kdy byla zaměstnanci předložena dohoda o ukončení pracovního poměru.
- 3.2. Zaměstnancům se zdravotním postižením, s výjimkou poživatelů náhrad za ztrátu na výděleku ve smyslu § 371 ZP a poživatelů doplatků do průměrného výděleku podle § 139 odst. 2 ZP, se násobky uvedené v ustanoveních bodu 3.1 písm. a) až b) této části KS zvyšují dvojnásobně.

- 3.3. Zvýšené odstupné dle bodu 3.1 této části KS nenáleží:
- zaměstnancům, kteří měli v příslušném kalendářním roce neomluveně zameškanou směnu,
 - zaměstnancům, kterým zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy zajistil srovnatelné zaměstnání v OKD, a.s.,
 - zaměstnancům, kterým bylo dle písm. b) zajištěno zaměstnání, a kteří je bez vážného důvodu odmítli. Za vážné důvody se považují zejména:
 - nabídka práce neodpovídající kvalifikaci a vzdělání,
 - uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou nebo stanovení zkušební doby,
 - zdravotní důvody.
- 3.4. Odstupné včetně zvýšeného odstupného (bylo-li mu vyplaceno), případně jeho poměrnou část, je zaměstnanec povinen vrátit, pokud nastoupí opět do pracovního poměru u OKD, a.s., před uplynutím doby odpovídající násobku průměrného výdělku, kterým byla zaměstnanci stanovena při rozvázání pracovního poměru výše odstupného. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání.
- 3.5. V případě, že dojde k přijetí sociálního programu, zvyšuje se odstupné dle bodu 3.1. této části KS o příslušné násobky v závislosti na délce odpracovaných let ve společnosti OKD, a.s., nebo jejích právních předchůdců dle následující tabulky:

Počet odpracovaných let	Navýšení odstupného o příslušný násobek
5 až 10 let	1 násobek
11 až 15 let	3 násobek
16 a více let	5 násobek

Část VIII

Sociální oblast

1. Pracovně-lékařské služby (Preventivní zdravotní péče)

- 1.1. Zaměstnavatel zajistí vyslání zaměstnanců na pracovně-lékařské prohlídky podle závazných ustanovení příslušných předpisů Ministerstva zdravotnictví ČR a na komplexní zdravotní prohlídky včetně vyšetření na oddělení chorob z povolání a pracovně-lékařských služeb u zaměstnanců vyřazovaných pro NPE. Harmonogramy pracovně-lékařských prohlídek jednotlivých profesí projedná zaměstnavatel s příslušnými odborovými organizacemi.
- 1.2. Zaměstnavatel bezplatně zabezpečuje zaměstnanci povinné pracovně-lékařské prohlídky v souvislosti se vznikem, změnami, trváním a skončením pracovního poměru.

Za povinné pracovně-lékařské prohlídky se považují:

- stanovené obecně závaznými předpisy,
- výstupní do 50 % a nad 50 % dosažené NPE a ostatní výstupní,
- mimořádná po dosažení 98 % NPE, nejpozději však 3 měsíce před naplněním NPE,
- další, které požaduje zaměstnavatel.

Za zaměstnance lze z hlediska úhrady nákladů na pracovně-lékařskou prohlídku považovat jen ty uchazeče o zaměstnání, se kterými byla následně uzavřena pracovní smlouva, nebo se kterými se na úhradě vstupní prohlídky zaměstnavatel předem dohodl.

- 1.3. Pracovně-lékařské služby budou realizovány v rámci jednotného systému řízení zdravotní péče o zaměstnance vykonávající práce na rizikových pracovištích v Karvinské hornické nemocnici a.s., případně v dalších smluvních zdravotních zařízeních.
- 1.4. Pracovní poměr zaměstnance vykonávajícího zaměstnání na rizikovém pracovišti nebo zaměstnance s dosaženou NPE, který má skončit a u něhož lze den skončení dohodnout mezi oběma účastníky, skončí v těchto případech až po zjištění výsledku lékařské prohlídky.
- 1.5. V zájmu zvýšení ochrany zdraví při práci a prevence vzniku nemocí z povolání, bude zaměstnavatel zajišťovat:
 - a) Rekondiční pobyty nebo ambulantní rehabilitační péči pro zaměstnance se stálým pracovištěm v podzemí, pokud vykonávají práce při dobývání a ražbě (včetně provozních zámečníků a elektrikářů), báňské záchranáře, po odpracování 3 let a dále po odpracování každých dalších 3 let, a to v rozsahu maximálně 2 týdnů.
 - b) Na rekondiční pobyty nebo ambulantní rehabilitační péči neobsazené vymezeným okruhem zaměstnanců mohou být vysláni zaměstnanci se stálým pracovištěm pod zemí, kteří odpracovali nejméně 5 let v zaměstnání se stálým pracovištěm pod zemí, pokud od jejich posledního rekondičního pobytu uplynuly nejméně 4 roky.
 - c) Zaměstnancům, kteří dosáhli 100 % NPE a pracují na vhodném pracovišti v dole, umožní zaměstnavatel rekondiční pobyt nebo ambulantní rehabilitační péči každé 4 roky.
 - d) Při vyslání zaměstnanců na rekondiční pobyty musí být respektovány jak prioritá rizikových profesí dle bodu a), tak provozní možnosti zaměstnavatele.
 - e) Pro povrchové zaměstnance pracující na rizikových pracovištích (včetně rizika chemických látek) budou zajišťovány rekondiční pobyty, a to jen v případě úhrady těchto pobytů zdravotními pojišťovnami. Po dobu pobytu na rekondičním pobytu si zaměstnanec čerpá svou řádnou dovolenou. Zaměstnanci uplatní svůj nárok na rekondiční pobyt nejdříve 5 let po nástupu do OKD a následně po 5 letech od posledního pobytu.
- 1.5.1. Rekondiční pobyty a ambulantní rehabilitační péče budou realizovány výhradně v zaměstnavatelem vybraných, smluvně zajištěných státních i nestátních zdravotnických zařízeních. Náklady na rekondiční pobyty, nehrzené zdravotní pojišťovnou hradí zaměstnavatel. Ambulantní rehabilitace zahrnuje i bezplatné stravování v rozsahu snídaně a oběda v maximální úhrnné hodnotě 100 Kč/den.
- 1.5.2. Neodůvodněná neúčast vyslaného zaměstnance na rekondičním pobytu, popřípadě na ambulantní rehabilitační péči bude považována za jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

2. Závodní stravování

- 2.1. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit zaměstnanci ve všech směnách jedno hlavní jídlo za cenu nepřevyšující pořizovací cenu hodnoty surovin. Je-li toto plnění zabezpečováno prostřednictvím jiných subjektů, činí tato cena nejvýše 45 % ceny jídla.
- 2.2. Zaměstnancům, kteří nemohou využívat stravování ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele v sídle zaměstnavatele nebo závodě proto, že pracují na místně odloučeném pracovišti nebo proto, že v průběhu směny, před směnou ani po směně není v provozu stravovací zařízení, a kterým není vydáno chlazené nebo mražené jídlo, budou poskytnuty stravenky s příspěvkem zaměstnavatele do výše dle bodu 2.1 této části KS.

- 2.3. Stravenky budou poskytovány zaměstnancům v hodnotě 60,- Kč za směnu trvající 7,5 hodin a v hodnotě 80,- Kč za směnu trvající 12 hodin. Stravenku nelze poskytnout zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné.
- 2.4. Zaměstnavatel zabezpečí poskytování svačin zaměstnancům, vykonávajících práci v podzemí v souladu s výnosem FMPE č. 6/1982, a to v případě odpracování minimálně ½ směny v dole (dle časů odběru důlní lampy). Zaměstnavatel má právo požadovat úhradu neoprávněného odběru svačiny. Pořizovací cena surovin na výrobu svačiny ve stanovené energetické hodnotě je 19,- Kč, na lokalitě Lazy se pořizovací cena surovin zvyšuje o 4,- Kč.
- 2.5. Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance v důlních provozech, horkých provozech a při nepříznivých klimatických podmínkách bezplatné podávání ochranných a uhrazujících nápojů a polévek v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb.
- 2.5.1. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance ve směně s trvalou prací na venkovním pracovišti v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb. bezplatný výdej teplých ochranných nápojů a polévek v množství nejméně 1 litr na osobu a směnu v případě, kdy venkovní teplota poklesne v průběhu směny pod 4 stupně Celsia včetně.
- 2.5.2. V letních měsících zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance možnost koupit si osvěžující nápoje v dostatečném množství a sortimentu.
- 2.6. Zaměstnavatel zabezpečí stravování báňských záchranářů při záchranářských akcích dle zásad a v rozsahu platného Služebního řádu OKD, HBZS, a.s. Zaměstnavatel zajistí možnost celodenního stravování zaměstnanců se stálou hotovostí na HBZS. V případě, že nebude tato služba zajištěna, bude těmto zaměstnancům poskytnuto stravné v paušální výši 50 Kč na pracovní den a 100 Kč na den pracovního volna. Stravování zaměstnanců se stálou hotovostí na ZBZS při Dole Paskov bude dohodnuto mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.

3. Dětské ozdravné pobyty

- 3.1. Zaměstnavatel přispívá na prázdninové a ozdravné pobyty dětí svých zaměstnanců. Za ozdravný pobyt je považován pobyt dětí v trvání minimálně 5 dnů. Sleva nebo příspěvek u ozdravných pobytů konaných o letních prázdninách bude činit 70 % z ceny poukazu, zaokrouhleno na stokoruny nahoru (maximálně však 2 200,- Kč) a u ozdravných pobytů mimo letní prázdniny bude činit 70 % z ceny poukazu, zaokrouhleno na stokoruny nahoru (maximálně však 1000,- Kč).
- 3.2. Ozdravných pobytů se mohou zúčastnit děti zaměstnanců nejdříve v průběhu prvního roku plnění základní povinné školní docházky, nejpozději v letních prázdninách bezprostředně navazujících na ukončení povinné školní docházky. Děti zaměstnance se rozumí také děti osvojené, svěřené do vlastní péče nebo žijící ve společné domácnosti. Příspěvek dle předchozích odstavců lze čerpat na jedno dítě jen jedenkrát ročně.
- 3.3. Sirotkům po zaměstnancích budou příspěvky na prázdninové a ozdravné pobyty poskytnuty za stejných podmínek jako dětem zaměstnanců.
- 3.4. Sleva nebo příspěvek na léčebný pobyt pro těžce zdravotně nebo mentálně postižené děti (TP, ZTP, ZTP/P) bude činit 80 % ceny poukazu, zaokrouhleno na stokoruny nahoru (maximálně však 3 000,- Kč). Ostatní případy těžce postižených dětí (které nemají TP, ZTP, ZTP/P)

budou posuzovány samostatně po vzájemné dohodě. Žádost musí být doložena lékařským posudkem odborného lékaře.

- 3.5. Příspěvek bude poskytován jako nepeněžní plnění, formou úhrady provozovateli nebo organizátorovi dětských prázdninových nebo ozdravných pobytů. Bližší podmínky budou upřesněny v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

4. Ostatní sociální opatření (invalidita, úmrtí)

- 4.1. Jednorázové odškodnění dle § 378 ZP přísluší manželu a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000,- Kč.
- 4.2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci vykonávajícímu báňské záchranné práce nebo práce na pracovištích se zvýšenou mírou rizika, zejména průtrží, průvalů, sesuvů, otřesů, úniků otravných látek v případě pracovního úrazu, k němuž došlo v důsledku zvýšené míry rizika, s následkem invalidity mimořádnou sociální podporu. V případě jeho úmrtí v důsledku pracovního úrazu při plnění pracovních úkolů v důsledku výše uvedených rizik poskytne zaměstnavatel mimořádnou sociální podporu pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Mimořádná sociální podpora činí pro případ smrti následkem pracovního úrazu nejméně 250 000,- Kč a pro případ trvalých následků pracovního úrazu 200 000,-Kč, pokud se stane zaměstnanec z tohoto důvodu plně invalidním (od 1. 1. 2010 invalidita III. stupně), nebo 100 000,- Kč, pokud se stane z tohoto důvodu částečně invalidním (od 1. 1. 2010 invalidita I. a II. stupně). Výše plnění zaměstnancům dle tohoto bodu je čistým příjmem zaměstnance, tj. po odpočtu daňových povinností.
- 4.3. V případě úmrtí zaměstnance poskytne zaměstnavatel pozůstalému manželovi nebo druhovi, pokud žili se zaměstnancem v době jeho úmrtí ve společné domácnosti, sociální výpomoc ve výši 30 000,- Kč. Pro každé nezaopatřené dítě zaměstnance jakož i pro každé nezaopatřené dítě, které žilo se zaměstnancem v době jeho úmrtí ve společné domácnosti, poskytne zaměstnavatel k rukám jejich zákonného zástupce sociální výpomoc ve výši 20 000 Kč. Výše uvedená plnění nepřísluší pozůstalým, kterým vznikl nárok na plnění podle bodu 4.1. a 4.2. této části KS.
- 4.4. Za nezaopatřené dítě bude pro účely poskytnutí sociální výpomoci považováno i dítě, které dosud nedovršilo 26. rok věku a řádně se připravuje na budoucí povolání studiem na odborném učilišti, střední, vyšší odborné nebo vysoké škole.

5. Hmotné a sociální zabezpečení převáděných a uvolňovaných zaměstnanců ze zdravotních důvodů a NPE

- 5.1. Při převádění a uvolňování zaměstnanců z důvodu NPE a zdravotních důvodů se bude postupovat dle platných právních předpisů.
- 5.2. Při dosažení NPE zaměstnavatel provede za účasti zástupce příslušné odborové organizace pohovor se zaměstnancem a vysvětlí mu možnosti a nároky vyplývající z platných právních předpisů a KS. U zaměstnanců, které bude moci zaměstnavatel zaměstnat na vhodných pracovištích v dole, připraví zaměstnavatel návrh změny pracovní smlouvy.
- 5.3. Zaměstnancům, kteří skončí pracovní poměr dohodou dle § 49 ZP ve smyslu ustanovení § 52 písm. e) ZP, protože pozbyli vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského

posudku vydaného zařízením pracovních lékařské péče nebo z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, nebo byl uznán invalidním III. stupně, náleží odchodné ve výši:

- dvojnásobek PMV je-li nepřetržitě zaměstnán v OKD, a.s., 5 let až 10 let,
- trojnásobek PMV je-li nepřetržitě zaměstnán v OKD, a.s., nad 10 let.

5.4. Nárok na odchodné podle předchozího bodu nemají zaměstnanci, kterým vzniká nárok na jednorázové odstupné nebo doplatky do průměrného výdělku dle ustanovení ZP nebo jiných právních předpisů.

5.5. Podmínka nepřetržitého zaměstnání se považuje za splněnou také v případech:

- jestliže se jedná o přerušení pracovního poměru z důvodu odchodu do plného invalidního důchodu nebo péče o dítě ve věku do 15 let. V tomto případě však jen tehdy, pokud zaměstnanec v této době nebyl v pracovním poměru k jinému zaměstnavateli,
- započtením pracovního poměru v rámci celé společnosti OKD, a.s., ČMD, a.s., a jejich ovládaných a.s. nebo ovládajících společností včetně společností, které jsou ovládané stejnou ovládací osobou jako OKD, a.s.; to platí i pro zaměstnance jiných společností, které patřily v minulosti do stejného koncernu jako OKD, a.s., přičemž k datu, kdy tyto společnosti přestaly být součástí koncernu jako OKD, a.s., byli současně zaměstnanci těchto společností, těmto zaměstnancům bude odpočítána doba, po kterou jejich zaměstnavatel nebyl součástí stejného koncernu jako OKD, a.s.,
- pokud má zaměstnanec opakovaně pracovní smlouvy na dobu určitou a tyto smlouvy na sebe navazují dle požadavku zaměstnavatele.

6. Ostatní sociální výdaje

6.1. Akce pro zaměstnance na úhradu rekreačních, sportovních, léčebných a kulturních aktivit

Zaměstnavatel uhradí náklady na zajištění kulturních, společenských a sportovních akcí pro zaměstnance do výše částky 600,- Kč vynásobené počtem zaměstnanců jednotlivých závodů k 1. 1. příslušného kalendářního roku na zajištění akcí pro zaměstnance. O konkrétních výdajích v objemu 450,- Kč na 1 zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací, čerpání prostředků ve výši 150,- Kč na 1 zaměstnance je v pravomoci vedení příslušného závodu.

6.2. Příspěvky na činnost důchodců

Zaměstnavatel uhradí náklady na kulturní, společenskou a sportovní činnost klubů důchodců sdružujících bývalé zaměstnance OKD, a.s., ve výši odpovídající částce 70,- Kč vynásobené počtem zaměstnanců jednotlivých závodů k 1. 1. příslušného kalendářního roku na podporu činnosti důchodců. Bližší podmínky budou upřesněny na závodech v dohodě s příslušnými kluby důchodců, resp. odborovými organizacemi.

6.3. Poukázky pro zaměstnance na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit

6.3.1. Zaměstnavatel poskytne každoročně prostředky pro zaměstnance na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit formou věcných poukázek. Výchozí roční hodnota ročních poukázek je 2.400,- Kč pro zaměstnance, který odpracoval minimálně 1 rok před začátkem rozhodného období. Při odpracování více než 5 let se roční hodnota poukázek zvyšuje dle následující tabulky:

Počet odpracovaných let (od – do)	Roční nárok	Počet odpracovaných let (od – do)	Roční nárok
0-1	0	20-24	4 000,- Kč
2-4	2 400,- Kč	25-29	4 400,- Kč
5-9	2 800,- Kč	30-34	4 800,- Kč
10-14	3 200,- Kč	35-39	5 200,- Kč
15-19	3 600,- Kč	40 a více	5 600,- Kč

6.3.2. Podmínky přiznání nároku:

- uzavření pracovního poměru minimálně 1 rok před začátkem rozhodného období,
- rozhodné období je od 1. 1. do 31. 10. příslušného kalendářního roku. V případě ukončení pracovního poměru mezi 1. 6. až 31. 10. příslušného kalendářního roku obdrží zaměstnanec poukázku ve výši poloviny ročního nároku, pokud v období od 1. 1. do 31. 5. splnil podmínku pro jejich přiznání, a to odpracování minimálně 70 směn, a v období od 1. 1. do ukončení pracovního poměru neměl neomluvenou absenci nebo neukončil pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci („pracovní kázeň“),
- v rozhodném období musí zaměstnanec odpracovat minimálně 140 směn s tím, že budou zohledněny případné neodpracované směny po dobu dlouhodobé pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání,
- období od 1. 1. do data výdeje poukázek nesmí mít zaměstnanec neomluvenou absenci,
- zápočet let nepřetržitého zaměstnání je posuzován dle bodu 5.5 této části KS.

6.3.3. Výdej poukázek bude zajišťovat zaměstnavatel 1x ročně, vždy v listopadu příslušného roku.

6.4. Životní pojištění zaměstnanců

Na základě rozhodnutí zaměstnance a podepsané smlouvy o životním pojištění sjednané prostřednictvím určeného pojistného makléře poskytne zaměstnavatel místo poukázek na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit podle části VIII bodu 6.3 této KS příspěvek na životní pojištění.

6.4.1. Vymezení životního pojištění

6.4.1.1. Životním pojištěním zaměstnanců je pro účely této KS pojištění sjednané na základě smlouvy o pojištění pro případ dožití nebo pojištění pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění mezi zaměstnancem OKD, a.s., jako pojistníkem a pojišťovnou jako pojistitelem za předpokladu, že smlouva splňuje podmínky stanovené v § 6 odst. 9 písm. p) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění pro osvobození příspěvku zaměstnavatele na toto pojištění od daně ze závislé činnosti.

6.4.2. Okruh zaměstnanců s nárokem

6.4.2.1. Zaměstnavatel bude přispívat na životní pojištění zaměstnanců vymezené v bodě 6.4.1. této části KS, jestliže zaměstnanec splní následující podmínky:

- a) zaměstnanec je u zaměstnavatele v pracovním poměru minimálně jeden rok před zahájením poskytování příspěvku zaměstnavatele; ustanovení části VIII. bod 5.5 KS se použije obdobně;
- b) životní pojištění bude sjednáno prostřednictvím zaměstnavatelem určeného pojistného makléře u pojišťovny, které určí zaměstnavatel;
- c) ostatní podmínky budou stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele, přičemž podmínky pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění budou analogické s podmínkami pro poskytování poukázek pro zaměstnance na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit (bod 6.3).

6.4.3. Výše příspěvku zaměstnavatele

6.4.3.1. Základní výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele poskytovaného na životní pojištění zaměstnanců vymezené v bodě 6.4.1 této části KS je 300,- Kč měsíčně. V případě, že zaměstnanec má u zaměstnavatele odpracováno 20 a více let, zvyšuje se základní příspěvek dle následující tabulky:

Délka pracovního poměru (od - do)	Měsíční příspěvek
20 – 24	335,- Kč
25 – 29	370,- Kč
30 – 34	400,- Kč
35 – 39	435,- Kč
40 a více	470,- Kč

Pokud bude pojistná smlouva uzavřena v průběhu kalendářního roku do 30. 9., zaměstnavatel doplatí na tuto smlouvu příspěvky zpětně od 1. 1. daného kalendářního roku.

V případě uzavření pojistné smlouvy v období od 1. 10. do 31. 12. daného roku obdrží zaměstnanec za daný rok poukázky na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit a od 1. 1. následujícího roku příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění.

Část IX

Stabilizační odměny

1. Rozsah platnosti

Podle těchto zásad se poskytují stabilizační odměny (dále jen "odměny") těm zaměstnancům OKD, a.s., na něž se nevztahuje zákon č. 62/1983 Sb., o věrnostním přídatku horníků, po dobu platnosti tohoto zákona.

2. Vznik nároku na odměnu

- 2.1. Odměna se poskytuje zaměstnancům, jejichž pracovní poměr k OKD, a.s., (včetně právních předchůdců OKD, a.s.) trval nepřetržitě 5 let k 30. červnu běžného roku, tzv. čekací doba. Pro účely splnění podmínek nároku na stabilizační odměnu a pro stanovení její výše se za pracovní poměr k OKD, a.s., považuje i doba trvání pracovního poměru v dceřiné a.s. nebo ve společnosti, která se sloučila s OKD, a.s.
- 2.2. Do doby nepřetržitého pracovního poměru se započítává doba učebního poměru (včetně učebního poměru s maturitou) pro výkon povolání v OKD, a.s., pokud zaměstnanec bezprostředně nastoupil do pracovního poměru s OKD, a.s., a doba studia za předpokladu, že zaměstnanec byl po tuto dobu v pracovním poměru s OKD, a.s.
- 2.3. Do čekací doby se nezapočítává doba vazby a doba výkonu trestu odnětí svobody, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen, a to i když pracovní poměr trval.

3. Výše odměn

- 3.1. Odměna se poskytuje zaměstnancům v ročních částkách podle doby trvání pracovního poměru v OKD, a.s., a to:

Doba trvání pracovního poměru	Max. výše roční odměny
5 až 10 let	1 500 Kč
11 až 15 let	2 000 Kč
16 a více let	2 500 Kč

- 3.2. Pro stanovení odměn je rozhodná doba trvání pracovního poměru v OKD, a.s., dovršená k 30. červnu běžného kalendářního roku. Do doby trvání pracovního poměru se též započítají doby uvedené v bodu 2.2 této části KS.

4. Omezení a ztráta nároku na odměnu

- 4.1. Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na odměnu je tzv. hornický rok. Hornický rok začíná 1. 7. a končí 30. 6. následujícího kalendářního roku.
- 4.2. Odměna nepřísluší zaměstnanci:
- za dobu, po kterou pobírá starobní důchod,
 - za dobu další mateřské dovolené,
 - za dobu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen,
 - též za zbývající část kalendářních měsíců, do kterých spadá počátek nebo konec dob uvedených pod písmeny a) až d) tohoto bodu.
- 4.3. Odměna za celý hornický rok nepřísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil v hornickém roce:
- výpovědí danou zaměstnancem podle § 50 ZP,
 - výpovědí ze strany zaměstnavatele danou z důvodů uvedených v § 52 písm. f) nebo písm. g) nebo písm. h) ZP,
 - okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 55 ZP.

- 4.4. Odměna za celý hornický rok nepřísluší rovněž zaměstnanci, který neomluveně zameškal v hornickém roce jednu nebo více směn. Neomluveně zameškané části směn se sčítají.
- 4.5. Při vzniku nebo skončení pracovního poměru v průběhu hornického roku z jiných důvodů než jsou uvedeny v bodě 4.3. této části KS přísluší zaměstnanci poměrná část odměny ve výši 1/12 za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. Obdobně se stanoví odměna v případech uvedených v bodě 4.2. této části KS.
- 4.6. Za dobu čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy a za absenci, při níž jsou pobírány dávky nemocenského pojištění, se krátí odměna o 1/12 roční částky za každých 20 takto neodpracovaných směn (pracovních dnů) v příslušném hornickém roce.
- 4.7. Při kratší pracovní době sjednané podle § 80 ZP přísluší zaměstnanci odměna v poměrné výši. V případech, kdy je kratší pracovní doba zaměstnanci stanovena na základě rozhodnutí příslušného orgánu státní zdravotní správy, se odměna nekrátí.

5. Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

- 5.1. Při přechodu zaměstnance z hornických činností odůvodňujících poskytování věrnostního přídatku horníků k činnostem, při jejichž výkonu se poskytuje odměna, se doba pobírání věrnostního přídatku horníků započítává pro nárok na odměnu i její výši.
- 5.2. Odměna se vyplácí jednou ročně za uplynulý hornický rok v termínu výplaty věrnostního přídatku horníků.
- 5.3. Při skončení pracovního poměru v průběhu hornického roku zaměstnavatel uhradí zaměstnanci poměrnou část odměny, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle bodu 4.5. této části KS, do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém pracovní poměr zaměstnance skončil.

Část X

Mzdová oblast

V souladu se zněním ZP se smluvní strany dohodly:

1. Obecná část

- 1.1. Sjednaná pravidla pro stanovení mzdy za práci se vztahují na zaměstnance OKD, a.s., (dále jen "zaměstnanec").
- 1.2. Mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených ZP a KS. Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda než náleží podle KS nebo podle ZP, je v této části neplatná.
- 1.3. Všechny vnitřní mzdové předpisy budou předmětem kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek pro její poskytování.
- 1.4. Mzda se především sjednává v KS, pracovní smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem.

- 1.5. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžítá plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovná náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.
- 1.6. Mzdový předpis o mzdových podmínkách členů báňských záchranných sborů v působnosti OKD, a.s., je uveden v Příloze č. 2.

2. Zařazování zaměstnanců do kategorií, povolání, funkcí a tarifních stupňů

- 2.1. Pro účely odměňování se zaměstnanci zařazují do kategorie dělnických povolání nebo TH funkcí.
- 2.2. Zařazení zaměstnance do příslušné kategorie, povolání, funkce a tarifního stupně se provede tak, že konkrétní vykonávaná pracovní činnost, případně sjednaná práce, se porovná s příklady prací uvedenými v příslušném katalogu.
- 2.3. Další podmínky a pravidla pro zařazování zaměstnanců závodů jsou uvedeny v katalozích:
 - Katalog příkladů pracovních činností dělnických povolání pro práce v podzemí dolu (2013), v platném znění,
 - Katalog příkladů pracovních činností dělnických povolání povrchových pracovišť (2013), v platném znění,
 - Katalog příkladů pracovních činností technicko-hospodářských funkcí (2013), v platném znění.
- 2.4. Katalogy jsou součástí této KS a jsou přístupné u příslušných odborových organizací a u příslušných odborných útvarů na jednotlivých závodech.
- 2.5. Zaměstnavatel je povinen seznámit své zaměstnance s jejich zařazením dle platných katalogů.

3. Základní mzda

- 3.1. Zaměstnancům zařazeným v dělnické kategorii se stálým pracovištěm v podzemí a zaměstnancům, u kterých se používá časová mzda, se poskytuje základní mzda minimálně ve výši příslušného tarifního stupně a stupnice dle vykonávané práce.
- 3.2. Zaměstnancům zařazeným v kategorii TH zaměstnanců se poskytuje základní mzda ve výši měsíčního mzdového tarifu, který vychází z tarifního rozpětí příslušného tarifního stupně. Změna základní mzdy platí ode dne účinnosti změny pracovní smlouvy nebo mzdového výměru (dekretu). Tato zásada se vztahuje i na případy přeřazení zaměstnance do jiné funkce, případně tarifního stupně.
- 3.3. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době v rámci období, které přesahuje dobu kalendářního měsíce, se postupuje tak, že při nižším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci pouze poměrná část základní měsíční mzdy a při vyšším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci základní měsíční mzda zvýšená o její poměrnou část.

- 3.4. Mzdové tarify jsou uvedeny v přílohách této KS:
- Příloha č. 3, tarify pro dělníky v dole,
 - Příloha č. 4, tarify pro dělníky na povrchových pracovištích,
 - Příloha č. 5, tarify pro TH zaměstnance.
- 3.5. Při stanovení základní mzdy TH zaměstnanců se dodrží princip, že výše základní tarifní mzdy TH zaměstnance bude vyšší než je základní tarifní mzda nejvýše zařazeného přímého podřízeného zaměstnance z dělnické kategorie. Výjimky na jednotlivých závodech lze sjednat po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

4. Prémiové řády

Prémiové řády jsou součástí této KS jako její přílohy č. 7 a č. 8. Prémiový řád Závodu Důl Paskov, který je platný ke dni 31. 12. 2013 zůstává nadále v platnosti, a stává se tak nedílnou součástí této KS.

5. Smluvní mzda

Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout odměňování formou smluvní mzdy, pokud dle příslušného katalogu prací lze tuto formu u něj uplatnit. Smluvní mzda nesmí být nižší než mzda, která by zaměstnanci příslušela dle KS.

Seznam zaměstnanců a jejich funkcí (povolání, činností), u nichž je uplatněna smluvní mzda, předá zaměstnavatel příslušné odborové organizace jednou čtvrtletně.

6. Minimální mzda

Při uplatňování minimální mzdy se postupuje podle ZP a nařízení vlády o minimální mzdě.

7. Růst mezd

- 7.1. Smluvní strany se dohodly na vyloučení níže uvedených vlivů při posuzování růstu průměrného měsíčního výdělku (dále jen PMV) zaměstnanců:
- změna struktury zaměstnanců,
 - rozsah přesčasové práce,
 - nemocnost zaměstnanců,
 - rozsah záchranářských prací,
 - fond pracovní doby,
 - podíl na zisku (viz níže),
 - případně dalších ovlivňujících faktorů, na kterých se smluvní strany dohodnou.

Ze srovnatelné základny se bude vylučovat pouze část podílu na zisku ve výši převyšující překročení růstu průměrné mzdy, ve které je zohledněna inflace srovnatelného období.

Srovnatelným obdobím se rozumí období minulého kalendářního roku, srovnávacím obdobím se rozumí běžný rok, který je hodnocen.

- 7.2. Vývoj PMV dle bodu 7.1. této části KS se hodnotí za období 1. pololetí, 1. až 3. čtvrtletí a celý kalendářní rok za OKD, a.s., celkem. Hodnocení vývoje PMV za období 1. pololetí a 1. až 3. čtvrtletí je pouze orientační. Rozhodujícím obdobím pro hodnocení vývoje mezd je kalendářní rok.

7.3. Hodnocení růstu PMV se použije poprvé v roce 2015. Pro rok 2014 se toto hodnocení nepoužije. V případě, že čistý zisk po zdanění dle českých účetních standardů po eliminaci nefinančních vlivů opravných položek bude za rok 2014 vyšší než 900 miliónů Kč, bude PMV v roce 2014 minimálně na úrovni PMV roku 2013.

8. Přídavek na dovolenou a na Vánoce

8.1. Přídavek na dovolenou se stanoví jako šestinásobek průměrného denního výdělku příslušného zaměstnance používaného ve II. čtvrtletí příslušného kalendářního roku pro pracovní právní účely. Přídavek na Vánoce se stanoví jako šestinásobek průměrného denního výdělku příslušného zaměstnance používaného ve IV. čtvrtletí příslušného kalendářního roku pro pracovní právní účely. Průměrným denním výdělkem zaměstnance pro účely přídavku na dovolenou a Vánoce se rozumí průměrný hodinový výdělek vynásobený stanovenou denní pracovní dobou.

8.2. Rozhodným obdobím pro vznik a posouzení nároku jednotlivého zaměstnance je:

- pro přídavek na dovolenou období od 1. 1. do 31. 5. příslušného kalendářního roku,
- pro přídavek na Vánoce období od 1. 6. do 30. 11. příslušného kalendářního roku.

8.3. Uzavře-li zaměstnanec pracovní poměr s OKD, a.s., až v průběhu příslušného rozhodného období nebo bude-li mít zaměstnanec v příslušném rozhodném období absenci, při níž bude pobírat dávky nemocenského pojištění nebo náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, případně bude-li zaměstnanec čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy, bude se výše příslušného přídavku vypočteného podle bodu 8.1. krátit. Krácení se provede o alikvotní část příslušného přídavku připadajícího na jeden povinný pracovní den rozhodného období. Pro účely posouzení nároku se za pracovní poměr k OKD, a.s., považuje i doba trvání pracovního poměru v dceřiné a.s., která se slučuje s OKD, a.s., jakožto mateřskou a.s., pokud tento pracovní poměr trval i ke dni sloučení.

8.4. Nárok na přídavek na dovolenou nebo Vánoce zanikne:

- pokud zaměstnanec neomluveně zameškal jednu nebo více směn (neomluveně zameškané hodiny se sčítají) v příslušném rozhodném období,
- pokud došlo u zaměstnance k ukončení pracovního poměru v rozhodném období, kromě případů, kdy má zaměstnanec opakovaně pracovní smlouvu na dobu určitou a tyto smlouvy na sebe navazují dle požadavku zaměstnavatele.

Přídavek na dovolenou a na Vánoce lze zaměstnanci snížit či odebrat po dohodě s příslušnou odborovou organizací, pokud zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň a toto porušení bylo zaznamenáno písemnou formou.

8.5. Přídavek se uplatní pouze u zaměstnance, který je zaměstnán v hlavním pracovním poměru.

8.6. Při uplatnění smluvní mzdy lze sjednat nižší částky přídavků na dovolenou a na Vánoce, případně lze dohodnout, že se tato forma mzdy neuplatní.

8.7. Výplata přídavku na dovolenou bude realizována do 30. 6. a výplata přídavku na Vánoce do 22. 12. příslušného kalendářního roku.

8.8. Pokud by došlo k neplnění objemu výroby za rozhodné období nebo ke zhoršení výsledků v oblasti bezpečnosti práce v OKD, a.s., ve srovnání s předcházejícím rokem nebo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků, bude o výši přídavku na dovolenou nebo Vánoce z podnětu kterékoliv smluvní strany znovu jednáno.

9. Podíl na zisku

9.1. Podíl na zisku se stanoví jako podíl z tzv. volného cash flow. Volné cash flow je rozdíl mezi čistým provozním tokem z provozní činnosti OKD, a.s., čistým peněžním tokem vztahujícím se k investiční činnosti OKD, a.s., (po eliminaci půjček a úvěrů spřízněným osobám a prostředků v cash poolingu dle oficiálního výkazu „Přehled o peněžních tocích“ v metodice dle českých účetních standardů) a úroky z úvěrů a půjček NWR (dle údajů zveřejněných ve výroční zprávě NWR).

Výše částky k rozdělení bude vypočtena následovně:

- z částky 0-500 000 000 Kč volného cash flow bude započteno k rozdělení 80 %,
- od 500 000 001 Kč do 1 500 000 000 Kč volného cash flow bude započteno k rozdělení 50 %,
- z částky 1 500 000 001 Kč do 2 500 000 000 Kč volného cash flow bude započteno 30 %,
- nad částku volného cash flow 2 500 000 001 Kč bude započteno 10 %.

Výsledná částka k rozdělení bude rozdělena mezi jednotlivé zaměstnance formou výplaty určitého počtu násobků průměrného denního výdělku jednotlivých zaměstnanců. Počet průměrných denních výdělků bude stanoven jako podíl částky k rozdělení a průměrné denní mzdy v OKD, a.s., za období 3. čtvrtletí příslušného roku. Přepočet na jednotlivé zaměstnance bude za použití průměrného denního výdělku příslušného zaměstnance používaného ve 4. čtvrtletí příslušného kalendářního roku pro pracovníprávní účely. Průměrným denním výdělkem zaměstnance pro účely mzdy se rozumí průměrný hodinový výdělek vynásobený stanovenou denní pracovní dobou. Záloha na podíl na zisku bude vyplacena v prosinci (záloha ve výši 80 % očekávané výsledné částky), doplatek v červnu následujícího roku po hodnoceném roce (za stejných podmínek, jako byla vyplacena záloha).

9.2. Rozhodným obdobím pro vznik a posouzení nároku jednotlivého zaměstnance je období od 1. 1. do 31. 10. příslušného kalendářního roku.

9.3. Uzavře-li zaměstnanec pracovní poměr s OKD, a.s., až v průběhu příslušného rozhodného období nebo bude-li mít zaměstnanec v příslušném rozhodném období absenci, při níž bude pobírat dávky nemocenského pojištění nebo náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, případně bude-li zaměstnanec čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy, bude se výše příslušné mzdy vypočtené podle bodu 9.1. této části KS krátit. Krácení se provede o alikvotní část příslušné mzdy připadajícího na jeden povinný pracovní den rozhodného období. Pro účely posouzení nároku se za pracovní poměr k OKD, a.s., považuje i doba trvání pracovního poměru v dceřiné a.s., která se slučuje s OKD, a.s., jakožto mateřskou a.s., pokud tento pracovní poměr trval i ke dni sloučení.

9.4. Zanikne-li zaměstnanci pracovní poměr u OKD, a.s., v průběhu příslušného rozhodného období, bude se výše příslušné mzdy vypočtené podle bodu 9.1 této části KS krátit za skutečně odpracovanou dobu. Krácení se provede o alikvotní část příslušné mzdy připadajícího na jeden povinný pracovní den rozhodného období. Alikvotní část nepřisluší zaměstnancům, s nimiž byl ukončen pracovní poměr ve zkušební době, se kterými byl ukončen pracovní poměr z důvodu podle § 52 písm. g) nebo h) ZP nebo se kterými zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 55 ZP.

9.5. Nárok na podíl ze zisku zanikne, pokud zaměstnanec neomluveně zameškal jednu nebo více směn (neomluveně zameškané hodiny se sčítají) v příslušném rozhodném období.

Podíl na zisku lze zaměstnanci snížit či odebrat po dohodě s příslušnou odborovou organizací, pokud zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem porušil povinnosti vyplývající z právních

předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci („pracovní kázeň“) a toto porušení bylo zaznamenáno písemnou formou.

- 9.6. Podíl na zisku se uplatní pouze u zaměstnance, který je zaměstnán v pracovním poměru.
- 9.7. Při uplatnění smluvní mzdy lze sjednat nižší částky podílu na zisku, případně lze dohodnout, že se tato forma mzdy neuplatní.
- 9.8. Výplata podílu na zisku bude realizována k datu výplaty mzdy za měsíc listopad příslušného roku dle výplatních termínů a doplatek k datu výplaty mzdy za měsíc květen v roce následujícím (po ověření roční účetní závěrky auditorem).

10. Mzda za práci přesčas

- 10.1. Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.
- 10.2. U zaměstnanců odměňovaných měsíčními mzdovými tarify se při výpočtu hodinové tarifní mzdy vychází ze stanovené týdenní pracovní doby, a to při 37,5 hod. týdenní pracovní době jako 1/163,05 měsíční tarifní mzdy.

11. Mzda a náhrada mzdy za svátek

- 11.1. Svátkem pro mzdové účely se rozumí státní svátky a ostatní dny pracovního klidu ve smyslu zákona č. 245/2000 Sb., v platném znění.
- 11.2. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
- 11.3. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

12. Příplatky za práci

12.1. Příplatek za práci o sobotách a nedělích a o svátcích pokud nepřipadnou na sobotu nebo neděli

Zaměstnanci přísluší za práci o sobotách a nedělích dosažená mzda a příplatek (zvýhodnění) ve výši 25 % průměrného výdělku. Stejný příplatek přísluší i za práci ve svátek, pokud nepřipadne na sobotu nebo neděli.

12.2. Příplatek za práci v odpoledních směnách

Odpolední směnou se pro účely tohoto příplatku rozumí doba mezi 14. a 22. hodinou. Zaměstnanci přísluší za práci v odpoledních směnách dosažená mzda a příplatek ve výši 4 Kč/hod. za předpokladu, že práce v odpolední směně trvá alespoň 2 hodiny. Při uplatnění pružné pracovní doby tento příplatek nepřisluží.

12.3. Příplatek za práci v noci

Noční směnou se pro účely tohoto příplatku rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnanci přísluší za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 8,- Kč za odpracovanou hodinu.

12.4. Příplatek za práci ve čtyřsměnném a nerovnoměrném pracovním režimu

12.4.1. Čtyřsměnný pracovní režim je takový režim, kdy začátek a konec pracovní doby je pro zaměstnance na příslušném pracovišti stanoven následovně:

06 - 14 hod., 12 - 20 hod., 18 - 02 hod. a 24 - 08 hod.

Zaměstnanci přísluší za práci ve čtyřsměnném pracovním režimu dosažená mzda a příplatek v následující výši:

06 – 14 hod. 0 Kč/hod.;

18 – 02 hod. 8 Kč/hod.

12 – 20 hod. 4 Kč/hod.;

24 – 08 hod. 8 Kč/hod.

V tomto příplatku je zahrnut příplatek za práci v odpolední směně a příplatek za práci v noci.

12.5. Příplatek za vedení pracovní čety

Zaměstnancům pověřeným řízením a organizací práce v pracovní četě (předákům), ve které rovněž pracují, přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % přiznaného mzdového tarifu za dobu, kdy pracovník četu řídí. Četou (pracovním kolektivem) se rozumí nejméně 3 zaměstnanci, včetně předáka.

Zaměstnancům, u kterých je uplatněn zvýšený tarifní stupeň za řízení a provádění prací podle příslušného katalogu, příplatek za vedení pracovní čety nepřisluží, mimo zaměstnance, kteří řídí práci v porubech a na čelbách.

12.6. Příplatek za práci v nejobtížnějších důlně-geologických podmínkách

Dělníkům a provozním TH zaměstnancům (do funkce vedoucího úseku), přísluší za práci ve zvláště obtížných podmínkách při výkonu práce v dole dosažená mzda a příplatek ve výši a za podmínek uvedených v bodech 12.6.1., 12.6.2., 12.6.3. a 12.6.4. této části KS.

12.6.1. V důlních dílech zařazených ve smyslu vyhlášky ČBÚ č.659/2004 Sb. § 5 do:

- 2. stupně nebezpečí důlních ořesů v případě, že se provádí prevence, přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 7,-Kč/hod., maximálně však za 6,5 hod./směnu,
- 3. stupně nebezpečí důlních ořesů přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 8 Kč/hod., maximálně však za 6,5 hod./směnu.

Rozsah oblasti důlního díla, pro kterou bude příplatek náležit, se stanoví na jednotlivých závodech po projednání s příslušnou odborovou organizací.

- 12.6.2. Na pracovištích, kde je podle podmínek nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v platném znění z titulu ztížených mikroklimatických podmínek stanovena minimálně 1 přestávka v práci, náleží zaměstnancům s celosměnovým pobytem na dotčeném pracovišti k dosažené mzdě paušální příplatek ve výši 60,- Kč za každou odpracovanou směnu/práce ve třídě EV III i EV II/. Ostatním zaměstnancům, kteří na těchto pracovištích pracují krátkodobě, náleží k dosažené mzdě příplatek ve výši 10,- Kč/hod./práce ve třídě EV III i EV II/.
- 12.6.3. Na pracovištích v rubáních a prorážkách do průměrné celkové mocnosti 0,8 metru včetně, (u posuvných výztuží se jedná o průchodnost, která je dána vzdáleností mezi spodní lyžinou a stropnicí sekce) přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši 6,-Kč/hod.
- 12.6.4. Ve slojích s nebezpečím průtrží uhlí a plynů se poskytne příplatek:
- 36,- Kč/směnu, na pracovištích zařazených do I. stupně nebezpečí,
 - 48,- Kč/směnu, na pracovištích zařazených do II. stupně nebezpečí.

Pracovištěm se pro účely poskytnutí příplatku rozumí provozované poruby včetně vtažné a výdušné třídy až do konce SVO a u ražených důlních děl po celé délce separátního větrání až do konce SVO. Dále se příplatek poskytne na neprovozovaných pracovištích v době provádění prognózy a prevence PUP dle rozhodnutí OBÚ 3895/2002 až do konce SVO.

12.7. Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a při působení jiných ztěžujících vlivů

- 12.7.1. Zaměstnanci přísluší za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí dosažená mzda a příplatek ve výši 7,- Kč za hodinu práce v tomto prostředí dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.
- 12.7.2. Zaměstnanci přísluší za dobu práce, při které působí jiné ztěžující vlivy, příplatek ve výši 4,- Kč. Příplatek se poskytuje za každou celou odpracovanou hodinu v těchto podmínkách; doby výkonu takové práce v průběhu směny se počítají.
Pracovní činnosti s nárokem na příplatek za práci při působení jiných ztěžujících vlivů jsou uvedeny v příloze č. 1.

12.8. Příplatek za zaškolování

Zaměstnanci, který je pověřen zaškolováním a odborným vedením učňů, žáků, nových, případně rekvalifikovaných zaměstnanců, přísluší dosažená mzda a příplatek za zaškolování. Výše příplatku se stanoví podle počtu zaškolenců, a to v případě 1 zaškolence 10 %, v případě 2 zaškolenců 15 % v případě 3 zaškolenců 20 % a v případě 4 zaškolenců 25 % příznaného mzdového tarifu. Příplatek se poskytuje za dobu zaškolování a odborného vedení.

12.9. Příplatek za dozor u dopravy mužstva

Příplatek ve výši 40,- Kč za dozor se poskytuje zaměstnancům, kteří dle příslušného písemného rozpisu prokazatelně zabezpečují dozor nad bezpečností dopravy mužstva. Maximální počet dozorů jsou 2 za směnu.

12.10. Příplatek členů báňského záchranného sboru

Členům báňského záchranného sboru přísluší stálý čtvrtletní příplatek ve výši dvojnásobku směnového mzdového tarifu nejvyššího tarifního stupně nejvyšší důlní mzdové stupnice podle platné Kolektivní smlouvy. Podmínkou pro vyplácení tohoto příplatku je splnění požadavků na odbornou způsobilost báňských záchranářů dle vyhlášky Českého báňského úřadu č. 447/2001 Sb., o báňské záchranné službě, v platném znění:

- podrobení se preventivní lékařské prohlídce alespoň jednou za rok v souladu s požadavky stanovenými zněním vyhlášky Českého báňského úřadu č. 447/2001 Sb., o báňské záchranné službě, v platném znění;
- udržování si odborné způsobilosti, fyzické připravenosti a pracovních návyků potřebných pro plnění úkolů báňské záchranné služby; prokázání dostatečné fyzické připravenosti splněním kritérií stanovených výcvikovým řádem HBZS Ostrava (viz Instrukce OKD, HBZS, a.s. 2006019 Zkoušky fyzické připravenosti báňských záchranářů);
- absolvování čtvrtletního školení a praktického výcviku v rozsahu jedné směny.

12.11. Příplatek diferenační (mimo závod Důl Paskov)

Při uplatnění nerovnoměrného rozvržení směn a nepřetržitého provozu (předem stanovené harmonogramy) se zaměstnancům poskytuje za odpracované harmonogramem stanovené povinné směny o sobotách a nedělích v délce 7,5 hod. pro jednotlivce paušální příplatek ve výši:

Den	Směna	Zaměstnanci (důl, povrch, THZ)
		Kč
So, Ne důl	1	450
So, Ne důl	2., 3., 4., 5. a 6.	650
So, Ne povrch	1., 2., 3., 4., 5. a 6.	450

Přesun pracovní doby z důvodů plánovaných oprav se pro tyto účely nepovažuje za nerovnoměrné rozvržení pracovní doby.

12.12. Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou

Důlním zaměstnancům se za práci ve výšce resp. nad volnou hloubkou nad 8 metrů, kde je dle technologického postupu stanoveno osobní jištění, poskytne příplatek ve výši 4,- Kč/hod.

Povrchovým zaměstnancům se za práci ve výšce nad 8 metrů u obsluhy, údržby a opravy jeřábů poskytne příplatek ve výši 3,- Kč/hod.

12.13. Příplatek za práci ve ztížených povětrnostních podmínkách

Dělníkům, kteří pracují na povrchových pracovištích mimo kryté a uzavřené prostory, náleží v období od 1. listopadu do 31. března příplatek ve výši 20,- Kč za každou odpracovanou směnu ve zmíněných podmínkách. Okruh konkrétních pracovišť stanoví ředitel příslušného závodu po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

12.14. Paušální příplatky na pracovištích

- a) kde zaměstnanci, kteří **mají** podle příslušné části KS OKD, a.s., **nárok na očistu v pracovní době**, ale tohoto nároku nemohou z důvodu zajišťování bezpečnosti (či nezbytného provozu) využít, se poskytne příplatek ve výši 30,- Kč za směnu. Přesný okruh nezbytně nutných pracovišť odsouhlasí příslušný ředitel závodu s příslušným odborovým orgánem.

- b) kde zaměstnanci **nemohou** z důvodu bezpečnosti (či nezbytného provozu) **práce přerušit**, se poskytne příplatek ve výši 75,- Kč/směna. Příplatek náleží jen ve směnách, **kdy není zajištěna náhrada** za zaměstnance v době přestávky, a to na těchto pracovištích - degazační stanice, strojníci TZ, energo dispečink, čerpací stanice, řízení a obsluha dobývacího stroje z povrchu, výrobní dispečink, (mimo disp. příprav a logistiky) inspekční služba, geofyzikální dispečink, velín úpravny, el. povrch na lokalitě Sviadnov, Chlebovice, průvodce ZBZS Stařč II. a III., kotelna na lokalitě Frenštát.

13. Ostatní formy odměňování

13.1. Mzda při předfárání a při střežení pásových dopravníků v dole

- 13.1.1. Předfáráním se rozumí provádění předběžných prohlídek důlních děl a prohlídky větrných cest a větracích zařízení ve smyslu příslušných ustanovení vyhlášky ČBÚ č. 22/1989 Sb.; střežením pásových dopravníků se rozumí výkon činností předepsaných vyhláškou ČBÚ č. 22/1989 Sb. a navazujícími předpisy.
- 13.1.2. Při předfárání a při střežení pásových dopravníků v dole prováděném v mimopracovní době se poskytne mzda ve výši:
- 1500,- Kč zaměstnanci, který odpovídá za plnění úkolů vyplývajících z bezpečnostních předpisů,
 - 1300,- Kč zaměstnanci, který zajišťuje doprovod.
- 13.1.3. Mzda podle bodu 13.1.2. této části KS je stanovena za sedm a půl hodinovou pracovní dobu. Za dobu kratší, případně delší, se stanovena mzda alikvotně upraví.
- 13.1.4. Součástí mzdy je alikvotní podíl příslušných příplatků a mzdových zvýhodnění, proto se k této mzdě neposkytují samostatnou formou žádné příplatky a zvýhodnění s výjimkou příplatku za práci ve svátek ve výši 100 % průměrného výdělku.

13.2. Mzda při výkonu jiné práce

- 13.2.1. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda,
- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu /§ 41 odst. 1 písm. b) ZP/,
 - b) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním /§ 41 odst. 1 písm. d) ZP/,
 - c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků /§ 41 odst. 4 ZP/, nebo
 - d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy /§ 41 odst. 5 ZP/,

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

- 13.2.2. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, za niž přísluší nižší mzda pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku; je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce.
- 13.2.3. Jestliže zaměstnavatel, který je povinen poskytovat náhradu, prokáže, že postižený dosahuje ze své viny v zaměstnání po pracovním úrazu, popřípadě po zjištění nemoci z povolání nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu, popřípadě po zjištění nemoci z povolání, průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.
- 13.3. Paušální mzda za provádění bezvýlomové trhací práce velkého rozsahu**

Funkce při provádění BTPVR	Paušální odměna [Kč/hod]	
	A	B
Technický vedoucí odstřelu	297	-
Zástupce technického vedoucího odstřelu	287	-
Vedoucí pracoviště, vedoucí čtyři a zaměstnanci u nabíjecího a zafoukávacího zařízení	265	210
Hlídky	191	157

Sazba A - za hodiny provádění BTPVR

Sazba B - za čerpání NV u dělníků za BTPVR

Technický vedoucí odstřelu písemně předloží pro zúčtování mzdy počet hodin odpracovaných při odpalu po schválení závodním dolo.

13.4. Paušální mzda za výkon funkce vedoucího likvidace havárie (dále jen „VLH“)

- 13.4.1. Tato paušální mzda se týká zaměstnanců, kteří mají patřičné zkoušky pro výkon VLH, ale nejsou členové ZBZS. Za výkon funkce vedoucího likvidace havárie při vyhlášení havarijního stavu se poskytne mzda ve výši **287 Kč/hod.** a za výkon funkce zástupce VLH se poskytne mzda ve výši **181 Kč/hod.**
- 13.4.2. Součástí mzdy dle ustanovení 13.3. a 13.4.1. je alikvotní podíl příslušných příplatků mzdových zvýhodnění, proto se k této mzdě **neposkytují** samostatnou formou **žádné příplatky a zvýhodnění** s výjimkou **příplatku za práci ve svátek ve výši 100 % PMV.** Při každé změně mzdových tarifů budou paušální částky přepočteny.

13.5. Paušální odměna za dozor při dopravě břemen nadměrných hmotností, nadměrných rozměrů a břemen neskladných

Zaměstnanci vykonávajícímu stálý dozor při dopravě břemen nadměrné hmotnosti, břemen nadměrných rozměrů a břemen neskladných přísluší paušální odměna nahrazující mzdu ve výši:

- u stupnice D 170,- Kč/hod.,
- u stupnice P 120,- Kč/hod.

13.6. Odměňování při odborném školení

- 13.6.1. Za dobu účasti na odborném školení nařízeném zaměstnavatelem za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě § 230 ZP přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku.
- 13.6.2. Za dobu účasti na úvodním teoretickém zaškolení (§ 228 ZP) přísluší důlním zaměstnancům mzda ve výši mzdového tarifu 3. stupně.

13.7. Odměňování dělníků - specialistů

Odměňování specialistů je v pravomoci a odpovědnosti ředitele závodu a ŘŘ. Specialistou se rozumí vysoce kvalifikovaný zaměstnanec s mimořádnými zkušenostmi a příslušnou praxí jako uznávaný odborník ve své profesi. Tomuto specialistovi bude přiznán tarif minimálně o jeden tarifní stupeň vyšší proti stávajícímu zařazení v příslušné tarifní stupnici bez ohledu na druh vykonávané práce nebo s ním bude sjednána smluvní mzda dle části X bodu 5 této KS. O okruhu specialistů a případných sjednaných podmínkách bude ředitel závodu čtvrtletně informovat příslušnou odborovou organizaci.

13.8. Odměňování při zastupování

- 13.8.1. Zastupuje-li zaměstnanec nepřetržitě, nejméně sedm kalendářních dnů, na základě písemného pověření zaměstnavatele, svého nadřízeného nebo zaměstnance zařazeného do funkce ve vyšším tarifním stupni, který dočasně nevykonává svou funkci, přísluší zastupujícímu zaměstnanci příplatek ve výši 250,- Kč za každou odpracovanou směnu po dobu zastupování. Tento příplatek se neposkytne zaměstnanci, který má již ve své mzdě zohledněno případné zastupování.

13.9. Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci přísluší za hodinu pracovní pohotovosti odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

Předchozí odstavec se nevztahuje na odměnu za pracovní pohotovost členů báňských záchranných sborů.

Za výkon práce náleží zaměstnanci mzda, odměna za pracovní pohotovost za dobu výkonu práce nenáleží.

14. Splatnost mzdy a výplata mzdy

- 14.1. Mzda za daný měsíc je splatná (připsaná na účet zaměstnance) ve výplatních termínech uvedených v Příloze č. 6 této KS, která je nedílnou součástí této KS.
- 14.2. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích. Zaměstnancům s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v zahraničí lze s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen ČNB kurz devizového trhu nebo přepočítací poměr.
- 14.3. Mzda se vyplácí v pracovní době, zaměstnavatel umožní opuštění pracoviště o 10 minut dříve v termínu výplaty. V odůvodněných případech (např. pracoviště v dole) může zaměstnavatel vyplácet mzdu na jiném vhodném místě, zaměstnanci musí být však umožněno, aby si mzdu vyzvedl v pracovní době. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd,

popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

- 14.4. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se zaměstnancem se nedohodne jinak. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené na zotavenou mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se zaměstnancem se nedohodli jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následující po dovolené. Jiné osobě než zaměstnanci lze vyplatit mzdu jen na základě písemného zmocnění, nebo pokud to stanoví zákon.
- 14.5. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
- 14.6. V rámci racionalizace hotovostního peněžního obrátu, zjednodušení manipulace s penězi a zrychlení vlastního provádění výplat hromadné povahy se výplata zaokrouhluje na celé dvacetikoruny. Zaokrouhlení se provede v příslušném měsíci vždy ve vazbě na zůstatky předchozích měsíců.
- 14.7. Zaměstnavatel se zavazuje vyplatit případné oprávněné reklamace mzdy do tří pracovních dnů, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.
- 14.8. Body 14.1. až 14.7. této části KS se vztahují obdobně na náhradu mzdy a odměnu za pracovní pohotovost, pokud jde o její splatnost, výplatu a provádění srážek.

ČÁST XI

Závěrečná ustanovení

1. Změnu KS lze provést po vzájemné dohodě pouze písemnou formou.
2. Závazné výklady této KS lze vydávat pouze písemnou formou v dohodě obou smluvních stran.
3. Případné spory budou řešeny v první fázi v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců příslušných odborových organizací, ve lhůtě do jednoho týdne od vzniku sporu. V případě neúspěšnosti tohoto jednání se bude postupovat dle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 3.1. Jednání dohodovací komise se řídí těmito zásadami:
 - a) řízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
 - b) cílem jednání je pomoci smluvním stranám nalézt smírné řešení sporu,
 - c) komise zpracuje pro smluvní strany návrh na řešení sporu,

- d) nebude-li smluvními stranami návrh na řešení sporu akceptován do 7 dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
 - e) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu ve smyslu § 11 až 14 zákona č. 2/1991 Sb. prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.
- 3.2. Stížnosti zaměstnanců na porušení KS, ke kterému došlo v individuálním případě ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, je třeba řešit bezodkladně a co nejlépe zdroji vzniku stížnosti.
- 3.2.1. Při řešení stížnosti bude dodržen tento postup:
- a) stížnost bude projednána především na úrovni přímého nadřízeného zaměstnance za účasti zástupce příslušné odborové organizace,
 - b) pokud na této úrovni nedojde k vyřešení věci do tří pracovních dnů od podání stížnosti, bude stížnost předána k řešení vedení závodu,
 - c) stížnost projedná komise složená ze dvou zástupců vedení závodu a dvou zástupců příslušné odborové organizace za účasti stěžovatele; z jednání komise bude pořízen zápis, který bude obsahovat závěr z jednání a bude podepsán všemi účastníky,
 - d) v případě, že nedojde k dohodě o řešení stížnosti do 10 kalendářních dnů od podání stížnosti, může kdokoli z účastníků požádat o svolání dohodovací komise dle bodu 3 této části KS.
- 3.2.2. Obě strany jsou povinny uvést všechny známé skutečnosti týkající se předmětu stížnosti a rovněž doložit případné písemné podklady, mající vztah k projednávané věci.
4. Kontrola plnění této KS bude prováděna společně, pololetně a písemnou formou. O výsledku plnění KS budou zaměstnanci informováni společným prohlášením zejména prostřednictvím tisku zaměstnavatele a odborářského tisku. Součástí této kontroly bude návrh na řešení případných neplnění KS.
- 4.1. Společné jednání ke kontrole plnění KS se uskuteční do 7 dnů od doručení výzvy druhé straně.
- 4.2. Nedojde-li do 15 dnů od doručení výzvy k provedení kontroly k dohodě ohledně návrhu na řešení případných neplnění KS, může kterákoliv strana požádat o svolání dohodovací komise dle bodu 3 této části KS. Dohodovací komise v tomto případě bude jednat do tří dnů od doručení výzvy druhé straně.
5. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
6. Obě smluvní strany se dohodly, že budou dle svých možností a kompetencí vytvářet prostor pro plnění KS.
7. Tato KS a její plnění se na straně odborových organizací vztahuje na odborové organizace působící v rámci OKD, a.s.

8. Dodatky na závodech sjednané ke kolektivní smlouvě OKD, a.s., které budou platné ke dni 31. 12. 2013, zůstávají zachovány do doby sjednání nových dohod na závodech podle této KS.

V Karviné, dne 13. 11. 2013

OKD, a.s.

.....
Ing. Jarmila Ivánková v.r.
finanční ředitelka
na základě plné moci ze dne 8. 11. 2013

.....
Ing. Jan Jurášek v.r.
personální ředitel
na základě plné moci ze dne 1. 9. 2013

V Karviné, dne 13. 11. 2013

Sdružení hornických odborů

.....
Ing. Jaromír Pytlík v.r.
předseda

.....
Ing. Jaroslav Vlach v.r.
místopředseda

.....
Zdeněk Stronček v.r.
místopředseda

.....
Rostislav Palička v.r.
místopředseda

V Karviné, dne 13. 11. 2013

Sdružení právnických odborů ČR

.....
Pavel Vácha v.r.
předseda

.....
Vít Zatloukal v.r.
místopředseda

.....
Jozef Kovács v.r.
místopředseda

V Karviné, dne 13. 11. 2013

Nezávislé profesní odbory technicko-hospodářských zaměstnanců OKD

.....
Jiří Zátopek v.r.
předseda

Příloha č. 1

Podmínky pro poskytování příplatku za práci při působení jiných ztěžujících vlivů

Příklady pracovních činností s nárokem na příplatek za práci, kde působí jiné ztěžující vlivy na pracovištích v OKD, a.s.:

Podmínka: Zařazení do III. a IV. kategorie prací rozhodnutím KHS MSK podle vyhlášky č. 432/2006 Sb., o kategorizaci prací.

příklady pracovních činností	druh škodliviny
provozní zámečník	hluk, vibrace
svářeč	prach-svářečské dýmy, hluk
kovář	hluk, vibrace
jeřábník	hluk
stolař, truhlář	hluk
dělník křovinořezu	hluk, vibrace
lokomotivář	hluk
řidič VZV, multikáry	hluk
obráběč kovů, soustružník	hluk
obsluha popílkového hospodářství	prach s nespecifickým účinkem – popílek
rovnání TH výztuže	hluk
obsluha degazační stanice	hluk
strojník těžního stroje	psychická zátěž
obsluha kompresorů	hluk
obsluha výklopu kamene	hluk
dělník v dřevařské výrobě – svazkovač	hluk
dělník v dřevařské výrobě – nakupovač	hluk
dělník v dřevařské výrobě – třídič řeziva	hluk
dělník v dřevařské výrobě – obsluha pily	hluk
dělník v dřevařské výrobě–obsluha hoblovky	hlu
úpravna – elektro	hluk, prach
úpravna – strojní údržba a zámečníci	hluk, prach
úpravna – prádlo a třídiřna – obsluha, expedice, THZ	hluk, prach
údržbář golfového hřiště	hluk, vibrace

Ke změnám v průběhu roku může dojít dle změny původního Rozhodnutí KHS MSK.

Vybrané pracovní činnosti, kde není nutná podmínka zařazení do III. a IV. kategorie prací rozhodnutím KHS MSK podle vyhlášky č. 432/2006 Sb., o kategorizaci prací.

vybraná pracovní činnost	druh škodliviny
zaměstnanci laboratoří OŘKJ – laborant, laborantka	nebezpečné chemické látky /dichroman draselný, kyselina fluorovodíková, azid sodný, dusičnan olovnatý, dusitan sodný, chlorid barnatý, chroman draselný, o-tolidin, případně další/
používání vyplňovacích hmot a používání lepidel k lepení hornin a svorníkování	nebezpečné chemické látky /mariflex S/GE 20, duriment,GK-S, adibet- W15, carbofix, durafoam, ekoflex, křemopur, erkadol, erkadur, pur patrony (bevedol S 21, bevedan 1F), vilfoam K, tekblend H a případně další/

- okruh konkrétních profesí a zaměstnanců, přicházejících do styku s nebezpečnými chemickými látkami, případně další vymezení používaných vyplňovacích hmot a lepidel, bude stanoven na jednotlivých závodech po dohodě s příslušnou odborovou organizací.

Příloha č. 2

Mzdový předpis o mzdových podmínkách členů báňských záchranných sborů v působnosti OKD, a.s.

§ 1

Rozsah platnosti

1. Tento mzdový předpis řeší mzdové podmínky členů báňských záchranných sborů, kteří vykonávají činnosti a plní úkoly báňské záchranné služby dle právních ustanovení pro tuto činnost. Kdo je členem báňského záchranného sboru, stanoví ČBÚ a služební řád jednotlivých báňských záchranných stanic.
2. Po dobu absolvování základního výcviku pro výkon báňské záchranné služby se rovněž vztahuje na zaměstnance, kteří tento výcvik absolvují.
3. Pokud není v dalších ustanoveních tohoto mzdového předpisu stanoveno jinak, řídí se mzdové podmínky členů báňských záchranných sborů mzdovou částí kolektivní smlouvy včetně jejích příloh.

§ 2

Kvalifikační a mzdové zařazení

Pro účely kvalifikačního a mzdového zařazení se rozumí:

- dobrovolný báňský záchranář je členem báňského záchranného sboru, dělník či technik, jehož činnost v báňském záchranném sboru není jeho hlavním povoláním (jako technici jsou posuzováni i jiní specialisté, např. lékaři s výcvikem báňských záchranářů);
- profesionální báňský záchranář (dělník, technik, mechanik) je členem báňského záchranného sboru, jehož činnost v báňském záchranném sboru je jeho hlavním povoláním.

Kvalifikační požadavky na odbornou způsobilost báňských záchranářů jsou stanoveny vyhláškou ČBÚ o báňské záchranné službě.

Profesionálnímu báňskému záchranáři přísluší při kterékoli asanační činnosti (včetně výkonu průvodcovské činnosti) mzdový tarif v rozsahu 2 nejvyšších tarifních stupňů uvedených v revírním katalogu pro práce v podzemí dolů OKD, a.s., a to v nejvyšší důlní mzdové stupnici.

Profesionálnímu mechanikovi báňské záchranné služby přísluší mzdový tarif v rozsahu 3 nejvyšších tarifních stupňů uvedených v revírním katalogu příkladů pracovních činností pro povrchová pracoviště, a to v nejvyšší povrchové mzdové stupnici.

§ 3

Mzda při teoretické a praktické přípravě

1. Profesionálním členům báňských záchranných sborů náleží za dobu teoretické a praktické přípravy základní mzda a další mzdové složky dle KS. Je-li tato příprava organizována v době záchranářské pohotovosti, náleží těmto záchranářům mzda dle § 6 tohoto mzdového předpisu.
2. Dobrovolným členům báňských záchranných sborů náleží za dobu teoretické a praktické přípravy pro výkon báňské záchranné služby náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku pro pracovněprávní účely. Je-li tato příprava organizována v době záchranářské pohotovosti, náleží těmto záchranářům mzda dle § 6 tohoto mzdového předpisu.

3. Za dobu povinné lékařské prohlídky předcházející kursu nováčků včetně psychologického vyšetření a přijímací zkoušky a dále za dobu předepsané lékařské prohlídky u dobrovolných báňských záchranářů se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku pro pracovní právní účely.

§ 4

Základna pro výpočet mzdy, příplatků a odměn členů báňských záchranných sborů

Základnou pro výpočet mzdy, příplatků a odměn při odměňování členů BZS při výkonu domácí pohotovosti, pohotovosti na určeném místě a při zásahu je mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně nejvyšší důlní mzdové stupnice podle platné KS OKD, a.s. V případech, kdy se pro výpočet používá „základna příslušející na jednu směnu“, zjistí se tato tak, že mzdový tarif v Kč/hod. se vynásobí 7,5 hod. v návaznosti na sjednanou 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu.

Tato základna nemá žádný vliv na pracovní-smluvní postavení a odměňování členů báňského záchranného sboru v běžném provozu.

§ 5

Odměňování domácí pohotovosti

Nañídí-li zaměstnavatel báňskému záchranáři, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště k výkonu činnosti v rámci BZS (tzv. domácí pohotovost), poskytne mu za každý takto stanovený den odměnu ve výši 24 % za všední den a 36 % za volný den základny dle § 4 tohoto předpisu příslušející na 1 směnu.

§ 6

Odměňování pohotovostí na určeném místě

1. Báňskému záchranáři, pokud vykonává stálou pohotovostní službu v rozsahu stanoveném služebním řádem na určeném místě, náleží v jednom kalendářním dnu záchranářské pohotovosti mzda ve výši:

mechanik	74 %
záchranář	106 %
četař	114 %
četař důlního výjezdu	126 %
technik	134 %
VZS	169 %

základny dle § 4 příslušející na jednu směnu a odměna za pohotovost dle bodu 2.

2. Odměna za pohotovost se poskytuje ve výši 59 % základny dle § 4 tohoto předpisu příslušející na 1 směnu. Pokud báňský záchranář vykonává ve stálé pohotovostní službě funkci četaře nebo vyššího velitele, zvyšuje se tato odměna na 68 % a pro funkci velitele záchranných sborů na 84 %. Lékařům s kvalifikací báňského záchranáře přísluší odměna ve výši odměny četaře.
3. Při přerušení záchranářské pohotovosti zásahem se alikvotně snižuje mzda dle § 6 odst. 1 anebo odměna dle § 6 odst. 2 tohoto předpisu v závislosti na tom, zda zásah byl proveden v době výkonu pohotovostní služby v pracovní době nebo v nepracovní době.

4. Do stanovené týdenní pracovní doby se započítává doba záchranné pohotovosti jen ve výši 7,5 hod./1 den, a to i v těch případech, kdy se tato doba pro účely odměňování krátí o dobu výkonu zásahu.
5. Nastupuje-li báňský záchranář záchrannou pohotovost v den, kdy vykonal pracovní směnu na svém pracovišti, nezapočítává se tato doba pohotovosti do stanovené týdenní pracovní doby.
6. Za každý den stálé pohotovosti, který připadne na den pracovního klidu, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno zpravidla v bezprostředně následujících pracovních dnech po ukončení stálé pohotovosti.
7. Za každý den stálé pohotovosti, který připadne na den stanovený jako svátek, náleží báňským záchranářům kromě mzdových náležitostí podle § 6 odst. 1 a 2 tohoto předpisu, náhradní volno v rozsahu doby, která je odměňována podle § 6 odst. 1 tohoto předpisu. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

§ 7

Odměňování při zásahu

1. Členům báňského záchranného sboru náleží při zásahu za dobu od výjezdu z báňské záchranné stanice až do návratu na báňskou záchrannou stanici mzda za hodinu v záchranné akci ve výši 2,84 násobku (při akcích prováděných na povrchu dvojnásobku - netýká se však velitelů záchranných sborů) hodinové základny dle § 4 tohoto předpisu. U četařů a vyšších velitelů se takto stanovená mzda zvyšuje koeficientem 1,3 a u velitelů záchranných sborů koeficientem 1,6. Při plánovaném nehavarijním zásahu se mzda velitelů záchranných sborů zvyšuje koeficientem 1,4. Na dopravu k místu zásahu, na přípravu a na dopravu zpět se ke skutečné době trvání zásahu včetně pobytu na základně připočítává z praktických důvodů počet hodin dle přílohy č. 1 tohoto mzdového předpisu, který je považován za akci prováděnou na povrchu. Pro záchranáře postiženého závodu a další záchranáře, kteří byli přiděleni na určitou dobu na postižený závod a kteří se zde vyzbrojují a vyzbrojují, je báňskou záchrannou stanicí ve smyslu tohoto odstavce stanice postiženého závodu. Pokud záchranáři odměňování měsíčním mzdovým tarifem či smluvní mzdou vykonávají zásah v rámci stanovené pracovní doby, je jim tato mzda úměrně krácena.
2. Při práci s nasazeným dýchacím přístrojem náleží báňskému záchranáři vedle mzdy dle odstavce 1 za hodinu této práce příplatek ve výši 0,95 násobku hodinové základny dle § 4 tohoto předpisu.
3. Při zásahu o sobotách a nedělích náleží báňskému záchranáři za každou hodinu zásahu příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.
4. V návaznosti na celkový charakter akce může určit velitel záchranných sborů, se souhlasem vedoucího likvidace havárie, dále příplatek až do výše jednonásobku mzdy dle § 7 odst. 1 tohoto mzdového předpisu, a to za dobu působení ztěžujících vlivů na záchranáře.

Přitom je bráno v úvahu:

- celkové fyzické a psychické vypětí
- koncentrace škodlivin
- teplota ovzduší

- práce v obzvlášť těsných prostorách, v úklonných dílech, pod vodou, ve výškách, nad volnou hloubkou apod.
5. Při zásahu v noci přísluší báňskému záchranáři k dosažené mzdě příplatek ve výši 8 Kč/hod. Noční směnou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou.
 6. Při zásahu ve svátek náleží báňským záchranářům kromě mzdových náležitostí podle odstavců 1 až 5 za každou hodinu zásahu náhradní volno ve výši 1 hodiny. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělků místo náhradního volna.

§ 8

Mimořádné odměny za zásahy

Za zásahy, kdy bylo bezprostředně ohroženo zdraví nebo život báňského záchranáře nebo došlo k závažnějšímu úrazu báňského záchranáře, může závodní dolo, při vyhlášení havarijního stavu vedoucí likvidace havárie, na návrh velitele záchranných sborů poskytnout jednotlivým záchranářům mimořádnou odměnu.

§ 9

Závěrečná ustanovení

1. Kromě mzdy, odměn a příplatků uvedených v § 5 až 8 tohoto předpisu, se za pohotovost a zásahy neposkytují jiné příplatky a odměny.
2. Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2014.

Příloha č. 3

Mzdové tarify pro dělníky v dole platné od 1. 1. 2014:

tarifní stupeň	Kč/hod.
3. stupeň	96,00
4. stupeň	104,00
5. stupeň	119,00
6. stupeň	135,00
7. stupeň	152,00

Příloha č. 4

Mzdové tarify pro dělníky na povrchových pracovištích platné od 1. 1. 2014:

tarifní stupeň	Kč/hod.
1. stupeň	70,00
2. stupeň	73,00
3. stupeň	76,00
4. stupeň	80,00
5. stupeň	89,00
6. stupeň	98,00
7. stupeň	106,00

Příloha č. 5

Mzdové tarify pro TH zaměstnance závodů platné od 1. 1. 2014:

tarifní stupeň	rozpětí Kč/měsíc	
	min.	max.
1	8 550	10 450
2	8 850	11 650
3	9 250	13 250
4	10 000	15 050
5	10 850	17 300
6	12 000	19 500
7	13 800	22 150
8	15 650	25 150
9	18 100	27 900
10	20 200	31 150
11	22 300	34 250
12	25 350	37 500

Příloha č. 6
Výplatní termíny pro příslušný rok

Výplatní termíny pro výplatu mezd v hotovosti a na pracovišti v roce 2014 a 2015

měsíc		datum	
rok 2014			
leden		14. 1. 2014	úterý
únor		13. 2. 2014	čtvrtek
březen		13. 3. 2014	čtvrtek
duben		11. 4. 2014	pátek
květen		14. 5. 2014	středa
červen		13. 6. 2014	pátek
červenec		11. 7. 2014	pátek
srpen	výplata VPH	13. 8. 2014	středa
září		12. 9. 2014	pátek
říjen		14. 10. 2014	úterý
listopad		13. 11. 2014	čtvrtek
prosinec		12. 12. 2014	pátek
rok 2015			
leden		14. 1. 2015	středa
únor		12. 2. 2015	čtvrtek
březen		12. 3. 2015	čtvrtek
duben		14. 4. 2015	úterý
květen		14. 5. 2015	čtvrtek
červen		12. 6. 2015	pátek
červenec		14. 7. 2015	úterý
srpen	výplata VPH	12. 8. 2015	středa
září		14. 9. 2015	pondělí
říjen		13. 10. 2015	úterý
listopad		12. 11. 2015	čtvrtek
prosinec		14. 12. 2015	pondělí
rok 2016			
leden		14. 1. 2016	čtvrtek

Prémiový řád OKD, a.s., mimo závod Důl Paskov

Část I: Obecné zásady

1.1. Mzdová forma

K odměňování zaměstnanců se uplatní časová mzda. Pro výpočet základní mzdy se pracovníci zařazují do tarifních stupňů v souladu s konkrétně vykonávanou pracovní činností dle příslušného Revírního katalogu pracovních činností pro důl, povrch a THZ. V případě činností zařazených do různých tarifních stupňů se zaměstnanec zařadí do tarifního stupně dle převážně vykonávané práce, nejméně však do tarifního stupně uváděného v pracovní smlouvě zaměstnance.

1.2. Prémiová základna

- a) u zaměstnanců odměňovaných směnovou mzdou je základem pro výpočet prémie **tarifní mzda** stanovená jako součin mzdového tarifu příslušného tarifního stupně dle druhu vykonávané práce a skutečně odpracované doby včetně práce přesčas. Pro jednotlivé činnosti v dole je stanoven průměrný mzdový tarif v dole (PMT), dle kterého bude proveden výpočet prémiové nadstavby (viz příloha č. 8),
- b) u zaměstnanců odměňovaných **měsíční mzdou** je základem pro výpočet prémie skutečně vyplacená základní mzda dosažená za odpracovanou dobu (bez přesčasů).

1.3. Ukazatele pro poskytování prémie

- a) **rozhodující** prémiový ukazatel (dále PU) se stanoví jako:
 - **měřitelný ukazatel (MU)**, u kterého se jednoznačně stanoví a sleduje procento plnění nebo dosažený číselný výsledek.
 - **hodnotitelný ukazatel (HU)**, u kterého příslušný vedoucí zhodnotí jeho splnění ve stupních splnění, dílčí výhrady k plnění, nesplnění.
- b) všem zaměstnancům se jako jeden z prémiových ukazatelů stanoví **komplexní ukazatel** (dále KU), který zahrnuje tyto úkoly a povinnosti:
 - dodržování řídicích aktů zaměstnavatele, závazných předpisů k zajištění bezpečnosti a hygieny práce, pokud s nimi byl prokazatelně seznámen;
 - dodržování technologických postupů a ostatní provozní dokumentace,
 - dodržování hospodárnosti a pořádku na pracovištích v okruhu své působnosti.
- c) ukazatele se hodnotí za stejné období, které je shodné s poskytováním prémie.

1.4. Základní sazba prémie a průběh prémie

- a) při splnění ukazatelů přísluší **základní sazba prémie** (dále ZS), která se stanoví procentem ze základu pro výpočet prémie.
- b) u vybraných pracovních činností lze uplatnit **závěsnou prémie**. Sazba prémie se vypočítá jako násobek sazby prémie docílené kolektivem obsluhovaného pracoviště (pracovišť) a koeficientu závěsu. V případě, že nebude možno stanovit prémie pro závěs za obsluhovaným pracovištěm, stanoví se prémie pro výpočet závěsu z prémie provozu rubání/příprav.
- c) při uplatnění měřitelných ukazatelů je průběh prémie stanoven v příslušné části

prémiového řádu. Při uplatnění hodnotitelného ukazatele se za jeho splnění s výhradami sníží ZS prémie až o 1/3 a v případě jeho nesplnění se prémie nepřizná max. o 2/3).

- d) při nesplnění kteréhokoliv z úkolů **komplexního ukazatele** lze snížit docílenou sazbu prémie až o **500,- Kč**. Snížení nad 500,- Kč (i součtově až 100 %) je možno realizovat pouze po dohodě s odborovými orgány. Toto snížení vždy administrativně dořeší ten kontrolní orgán nebo přímý nadřízený, který hodnocení provedl. Dohoda o snížení premií musí být uskutečněna nejpozději do uzávěrky mezd za příslušný měsíc. Snížení prémie lze provést pouze za měsíc, ve kterém došlo k nesplnění úkolů nebo porušení povinností. Snížení prémie nad úroveň vzniklého nároku se do dalšího měsíce nepřenáší. Se snížením premií musí být seznámen postižený zaměstnanec neprodleně, nejpozději však do jednoho týdne od data nesplnění úkolu, včetně jeho podpisu na formuláři „**Hodnocení plnění komplexního ukazatele**“. V případě, že zaměstnanec odmítne hodnocení podepsat, tato skutečnost se uvede na formuláři s podpisem předáka. Snížení premií v rámci KU nesmí být použito pro přerozdělení premií.
- e) v případě závažného, smrtelného úrazu nebo mimořádné události bude hodnocení dořešeno až po ukončení šetření příčin. Do té doby budou prémie za daný měsíc u zodpovědných zaměstnanců pozastaveny, nejpozději však po dobu 2 měsíců od vzniku události.
- f) snížení je možné jen v případě, že neplnění KÚ je v přímé souvislosti s vykonanou prací (množství zadané práce a kvalita). Pokud dojde ke snížení prémie u zaměstnanců, kteří pobírají náhradu za ztrátu na výděлку, je povinností nadřízeného předat písemný podklad právnímu odboru.

1.5. Přerozdělení premií

S přihlédnutím ke způsobu organizace práce, účelu a potřebě lze u zaměstnanců, po dohodě na daném závodě s příslušnými odbory sjednat způsob přerozdělení premií: a) individuální přerozdělení premií b) kolektivní přerozdělení premií.

1.5.1. Individuální přerozdělení

- a) přímí nadřízení využívají prioritně nástrojů přerozdělování prémie. Po zhodnocení podílu jednotlivých zaměstnanců úseku (provozu, odboru,...) na splnění ukazatelů, může se provést mezi těmito zaměstnanci přerozdělení **individuální prémie**. Přerozdělení musí být provedeno adresně, součet snížení a zvýšení premií v rámci odbírky práce musí být roven 0. Snížení prémie u jednotlivce pro přerozdělení **nesmí být větší než 30 % jeho částky**,
- b) zvýšení prémie u jednotlivce
- důlních zaměstnanců **nesmí překročit částku 3 000 Kč**,
 - povrch. zaměstnanců **nesmí překročit částku 1 000 Kč**.

1.5.2. Kolektivní přerozdělení

- a) pro přerozdělení kolektivních premií platí, že maximální částkou, kterou je možné použít na přerozdělení premií jednotlivým pracovníkům nad její průměrnou výši, je 30 % z celkové částky premií vypočtené pro daný kolektiv s tím, že u jednotlivce nesmí překročit 1,5 násobek docílené průměrné prémie.

1.5.3. Společná ustanovení

- a) při hodnocení lze použít jen kritéria v přímé vazbě na zadanou a vykonanou práci. Kritériem pro přerozdělení nesmí být přesčasová práce a chyby v ASEP-u. Za správnost přerozdělování premií, **prokazatelné seznámení** zaměstnanců (např. vyvěšení v úseku) s výsledkem hodnocení, přiznanou výší prémie a se zdůvodněním je zodpovědný příslušný vedoucí (**ve spolupráci s THZ úseku a předáky**). Potvrzený písemný záznam o přerozdělení premií musí být doložen ke směnovnici. V případě nedodržení sjednaných podmínek je proces přerozdělení neplatný.

- b) z procesu přerozdělení prémie se **vyločují** zaměstnanci, kteří pobírají náhradu za ztrátu na výdělku podle § 195 ZP (u náhrad přiznaných do 31. 12. 2006) a podle § 371 ZP (u náhrad přiznaných od 1. 1. 2007).
- c) **období pro poskytování prémie je u všech zaměstnanců měsíční.** Prémie se vyplácí po zjištění míry plnění ukazatelů v nejbližším výplatním termínu. U TH zaměstnanců se hodnotí ukazatele do konce následujícího měsíce, přičemž vyhodnocením ukazatelů vzniká nárok na prémie, prémie se vyplácí v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl nárok na prémie,
- d) příslušný vedoucí je povinen pro prémieování svých podřízených v okruhu své působnosti vést prémieové listy, které musí obsahovat zadání prémieových ukazatelů, jejich plnění, základní a výslednou sazbu prémie a ostatní náležitosti potřebné pro výpočet prémie. Prémieové listy musí být doloženy ke směnovnici,
- e) každý vedoucí je povinen informovat podřízené zaměstnance o výsledcích v oblasti prémieování za příslušný měsíc vč. realizovaného přerozdělení nebo nepřiznání prémie,
- f) prémie k proplácení schvalují u zaměstnanců dělnických kategorií vedoucí úseku (vedoucí útvaru, vedoucí oddělení). U TH zaměstnanců příslušní náměstci ředitele a ředitel dle okruhu své působnosti.
- g) pokud dojde v průběhu prémieového období u zaměstnance k neomluvené absenci, nepřizná se výsledná prémie za každou neomluvenou hodinu o 1/7,5 (0,13), při zameškání jedné a více směn se nepřizná celá výsledná prémie.

Část II: Důlní závody

Zásady se vztahují na zaměstnance pracujících na závodech ČSM, Darkov a Karviná.

1. Odměňování dělníků v provozu rubání a příprav

1.1. Zásady se vztahují na všechny dělníky, kteří vykonávají v dobývání a ražbě práce, které jsou součástí výrobního cyklu, a jejichž směny jsou zahrnuty do odbírky vykonané práce.

1.2. Ukazatele pro poskytování prémie:

ČINNOST		UKAZATELE
Dobývání	MU	Měsíční TR těžby v m ³
Ražba	MU	Měsíční TR metráže pracoviště v metrech

V případě zhoršení výrobních podmínek lze provést změnu TR výroby maximálně do výše docílené skutečnosti.

Ve výjimečných případech z důvodu **bezpečnosti a ochrany zdraví** při práci, kdy nelze uplatnit výše uvedený PU, připouští se **prémieování za vlastní ukazatele** (stávají se PU), které na návrh vedoucího provozu a výrobního náměstka **schvaluje ředitel**.

1.3. Průběh prémie

- a) **základní sazba prémie:** **40 %.**
- b) při lepším plnění PU se ZS prémie za každé **0,1 % překročení ukazatele zvyšuje o 0,1 až 0,2 %**, max. **o 20 % rubání, 25 % přípravy**. O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje výrobní náměstek.
- c) při nesplnění PU se prémie sníží za každé **0,1 % jeho nesplnění o 0,1 % až 0,15 %**, **maximálně o 15 % na minimálních 25 %**. O snížení v rámci rozpětí rozhoduje výrobní náměstek.
- d) **maximální sazba prémie:** **60 % rubání, 65 % ražba**

- e) v případě nesplnění níže uvedených úkolů se **docílená částka kolektivní prémie** za splnění PU sníží následovně:

Úkoly	%	Úsek
Ztráty IHV (v pořizovací hodnotě za 1 ks)	až 10	Rubání
Výtěžnost materiálu za postupujícím porubem	až 10	Rubání

1.3.1. Samostatná prémie

Při **splnění** celkového TR provozní **metráže závodu** celkem (včetně dodavatelů) daného měsíce přísluší zaměstnancům pracujícím pouze na kontě 103 – čelba samostatná prémie nad rámec prémie dle premiového řádu, a to ve **výši 3 %** z příslušné pracovní třídy daného zaměstnance. Při **splnění** TR provozní **metráže kolektivu** daného měsíce v součtu za všechny pracoviště přísluší zaměstnancům pracujícím pouze na kontě 103 – čelba samostatná prémie dle premiového řádu, a to ve **výši 2 %** z příslušné pracovní třídy daného zaměstnance. Tyto samostatné prémie nebudou zahrnuty do propočtu závažných činností.

1.4. Stanovení odměňování dělníků rubání a příprav v mimořádných případech.

V případech, kdy z provozních důvodů, z důvodu bezpečnosti nebo jiných závažných příčin nelze použít standardního způsobu premiování dle bodu 1.1. až 1.2., navrhne a stanoví PU způsob jejich vyhodnocení pro odměňování včetně výše prémie výrobní náměstek. **U pracovníků činnosti 101, 103 maximálně do výše 40 %, u ostatních do výše 30 %,**

1.5. Odměňování dělníků obslužných činností – v rubáních a přípravách

- 1.5.1. Zásady odměňování se vztahují na zaměstnance, kteří provádějí obslužné práce zabezpečující samotnou těžbu nebo ražbu. Jedná se o službu a údržbu strojů, strojního zařízení, práce na bezpečnosti, požární hlídky a dopravu v provozovaných porubech, předcích a v nejbližším okruhu těchto pracovišť až k výsypnému zařízení.

- 1.5.2. Ukazatele pro poskytování prémie:

ČINNOST		UKAZATELE
Obslužné činnosti	MU	Shodné s PU obsluhovaného pracoviště nebo více pracovišť (závislost spjata koeficientem závěsu)

- 1.5.3. K odměňování dělníků se uplatní časová mzda a **závěsná prémie** závislá na obsluhovaném pracovišti takto:

	koef. závěsu/max. %
a) přípravné směny, ostatní práce v rubání a přípravách	0,9 – 1,0
b) doprava a výkliz materiálu v rubání a přípravách	0,5
c) požární hlídky	0,5
d) strojní údržba v porubu	0,85/43
e) strojní údržba v přípravách	0,85/40
f) specialista – zámečnick	0,95/50

V případě práce na více pracovištích se docílené procento prémie v průměru za tato pracoviště vypočte váženým aritmetickým průměrem, přičemž vahou jsou provozní dny jednotlivých pracovišť.

1.6. Odměňování dělníků úseku služeb provozu příprav

1.6.1. Zásady odměňování se vztahují na zaměstnance, kteří nejsou součástí razicích kolektivů a provádějí práce mimo samotný razicí cyklus. Jsou to zejména stavba křížů, vidlic, rozšiřování DD, plnění, zmáhání, strojní přibírky a svorníkování důlních děl.

1.6.2. Ukazatele pro poskytování prémie:

ČINNOST		UKAZATELE
Viz bod 1.6.3.	MU	Objem a termín ukončení prací

1.6.3. Průběh prémie

K odměňování dělníků lze uplatnit:

- a) časovou mzdu s nárůstem prémie
 - **základní sazba: 27 %** (u stavby křížů, vidlic, rozšiřování důlních děl a svorníkování) (možný nárůst až do výše 30 %)
 - **základní sazba: 23 %** (plnění, zmáhání, strojní přibírky) (možný nárůst až do výše 25 %)
 - **základní sazba: 20 %** bez nárůstu (rovnání TH)
 - **základní sazba: 10 %** bez nárůstu (renovace materiálu)

Za lepší plnění PU se ZS zvyšuje ve výše povoleném rozsahu. O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího provozu příprav příslušný náměstek. Při jeho neplnění se ZS snižuje až o polovinu.

2. Odměňování dělníků provozu vybavování a likvidaci (VL)

2.1. Zásady se vztahují na dělníky, kteří vykonávají práce v těchto činnostech:

- a) vybavení a likvidace porubů a ražeb
- b) ostatní vybavování a likvidace DD mimo poruby a ražby

2.2. Ukazatele pro poskytování prémie:

ČINNOST		UKAZATELE
Vybavování	MU	Objem a termín ukončení prací
Výklíz	MU	Objem a termín ukončení prací

Hodnocení splnění PU u strojních prací provádí vedoucí vybavování a likvidace.

2.3. Průběh prémie:

K odměňování dělníků lze uplatnit časovou mzdu s nárůstem prémie

- **základní sazba: 20 %** (možný nárůst až do výše 30 % u činností vyjmenovaných v bodě 2.1. a)
- **základní sazba: 15 %** (možný nárůst až do výše 20 % u ostatních činností na kontě 107 bod 2.1 b)

O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího provozu vybavování a likvidace příslušný náměstek.

Za lepší plnění PU se ZS zvyšuje ve výše povoleném rozsahu. Při jeho neplnění se ZS snižuje až o polovinu. V případě nesplnění výtěžnosti materiálu z likvidace (stanoví materiálový hospodář) se docílená částka kolektivní prémie za nesplnění PU snižuje až o 20 %.

3. Odměňování dělníků v provozu elektrifikace

3.1. Elektroúdržba v rubání a přípravách

3.1.1. Ukazatele pro poskytování prémie:

ČINNOST		UKAZATELE
Elektro údržba rubání a příprav	MU	Shodné s PU obsluhovaného pracoviště nebo více pracovišť (závislost spjata koeficientem závěsu)

3.1.2. Průběh prémie

K odměňování dělníků se uplatní časová mzda a **závěsná prémie** závislá na obsluhovaném pracovišti takto:

- a) elektrikáři koeficient závěsu **0,85**
- b) elektrikáři specialisté koeficient závěsu **0,95**

V případě práce na více pracovištích se docílené procento prémie v průměru za tato pracoviště vypočte váženým aritmetickým průměrem, přičemž vahou jsou provozní dny jednotlivých pracovišť.

3.2. Elektro činnosti mimo ražení a dobývání

3.2.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

ÚSEKY (ČINNOST)		UKAZATELE
Ostatní elektro	HU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

3.2.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

- a) elektro vybavování a likvidace porubů a ražeb **základní sazba 20 %** (možný nárůst až do **výše 30 %**),
- b) elektro vybavování a likvidace ostatních DD **základní sazba 15 %** (možný nárůst až do **výše 20 %**).

O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího provozu elektrifikace příslušný náměstek.

Za lepší plnění PU se ZS zvyšuje ve výše povoleném rozsahu. Při jeho neplnění se ZS snižuje až o polovinu. V případě nesplnění výtěžnosti materiálu z likvidace (stanoví materiálový hospodář) se docílená kolektivní prémie za nesplnění PU sníží až o 20 %.

- c) ostatní elektro údržba **základní sazba 10 %** (bez nárůstu). Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřízeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

3.3. Elektro slaboproud

3.3.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

ÚSEK (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Slaboproud	HU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

3.3.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

- a) elektro vybavování a likvidace porubů a ražeb - **základní sazba 20 %** (možný nárůst **až do výše 30 %**)
- b) elektro vybavování a likvidace ostatních DD - **základní sazba 15 %** (možný nárůst **až do výše 20 %**)

O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího provozu elektrifikace, schvaluje příslušný náměstek.

Za lepší plnění PU se ZS zvyšuje ve výše povoleném rozsahu. Při jeho neplnění se ZS snižuje až o polovinu. V případě nesplnění výtěžnosti materiálu z likvidace (stanoví materiálový hospodář) se docílená kolektivní prémie za nesplnění PU sníží až o 20 %.

- c) specialisté elektro slaboproud - **základní sazba 25 %** (bez nárůstu)
- d) elektroúdržba – vysokofrekvenční systémy **základní sazba 15 %** (bez nárůstu)
- e) elektroúdržba – spojovací a zabezpečovací technika **základní sazba 10 %** (bez nárůstu)
- f) elektroúdržba – povrch **základní sazba 7 %** (bez nárůstu)

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3 , při nesplnění úkolu stanovených nadřízeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

3.4. Elektro povrch

3.4.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

ÚSEK (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Elektro povrch	HU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

3.4.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

- elektroúdržba povrchu **základní sazba 8 %** (bez nárůstu)

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřízeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

4. Odměňování dělníků v provozu důlní dopravy

4.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Centrální doprava Důlní doprava vertikální	HU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

4.2. Průběh prémie

4.2.1. Centrální doprava

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

- | | |
|---|----------------------------|
| a) Řidiči kolejových lokomotiv | základní sazba 15 % |
| b) Oprava a údržba kolejových lokomotiv | základní sazba 10 % |
| c) Řidiči LZH | základní sazba 28 % |
| d) Oprava a údržba LZH, | základní sazba 15 % |
| e) Oprava a údržba ZD, lanových drah | základní sazba 15 % |
| f) Koordinace dopravy v dole | základní sazba 20 % |
| g) Obsluha překladišť | základní sazba 10 % |
| h) Rovnání TH | základní sazba 20 % |
| i) Renovace materiálu | základní sazba 10 % |
| j) Ruční zmáhání, přibírka | základní sazba 10 % |

4.2.2. Vertikální důlní doprava

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

- | | |
|--|----------------------------|
| a) Obsluhy vertikálních jam, šibíků (narážeci) | základní sazba 7 % |
| b) Údržba vertikálních jam a šibíků | základní sazba 10 % |
| c) Příbírky (strojn) žumpovních chodeb | základní sazba 20 % |
| d) Požární hlídky centrálního odtěžení | základní sazba 15 % |
| e) Údržba centrálního odtěžení | základní sazba 25 % |

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřizeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

5. Odměňování dělníků v provozu centrálního odtěžení

5.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Strojn údržba Požární hlídky	HU	Plnění úkolů stanovených nadřizeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následně vyhodnocení splnění hodnotitelného PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřizeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

5.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

- | | |
|--|----------------------------|
| a) strojn údržba centrální odtěžení | základní sazba 25 % |
| b) požární hlídky centrálního odtěžení | základní sazba 15 % |

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřizeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

6. Odměňování dělníků ostatních úseků zabezpečujících bezpečnost dolu

6.1. Ukazatele pro poskytování prémie

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Ostatní hornické, zámečnické, obslužné činnosti	HU	Plnění úkolů stanovených nadřizeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následně vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřizeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

6.2. Průběh prémie

6.2.1. Důlní klimatizace

obsluha a strojní údržba **základní sazba 11 %**

6.2.2. Větrání

a) stavba a údržba větrných objektů,PVU **základní sazba 14 %**

b) měření a odběr vzorku **základní sazba 10 %**

6.2.3. Degazace a vrty

údržba, vrty, měření a seřizování **základní sazba 11 %**

6.2.4. ZBZS

a) hlídky záchranářů **základní sazba 17 %**

b) požární ochrana a prevence **základní sazba 15 %**

c) mechanik ZBZS povrch **základní sazba 15 %**

6.2.5. Trhací práce

a) střelmistr **základní sazba 12 %**

b) sklad výbušnin **základní sazba 10 %**

6.2.6. Ostatní důlní profese

a) figurant **základní sazba 15 %**

b) dispečink OPRU **základní sazba 20 %**

c) důlní geomechanik **základní sazba 11 %**

d) důlní vzorkař **základní sazba 8 %**

e) prachoměřiči **základní sazba 10 %**

f) ostatní nevyjmenované **základní sazba 5 %**

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřízeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

7. Odměňování dělníků povrchových provozů

Zásady odměňování se vztahují na všechny povrchové dělníky mimo závodů SC a Úpraven.

7.1. Ukazatele pro poskytování prémie

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Ostatní zámečnické, obslužné činnosti	PU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

7.2. Průběh prémie

K odměňování dělníků se uplatní časová mzda s premií.

a) obsluha těžních zařízení – strojníci	základní sazba 10 %
b) údržba těžních zařízení – zámečníci	základní sazba 10 %
c) údržba ostatní – zámečníci	základní sazba 10 %
d) figurant, obsluha seizmiky	základní sazba 10 %
e) operátor	základní sazba 10 %
f) obsluhy degazačních stanic	základní sazba 5 %
g) ostatní nevyjmenované	základní sazba 5 %
h) povrchoví pracovníci lokality Frenštát	základní sazba 10 %

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřizná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nariadením se základní sazba prémie nepřizná až o 2/3.

7.3. Samostatná prémie strojníků těžních strojů při obsluze jedním strojníkem

Při ruční obsluze těžního stroje jedním strojníkem náleží samostatná prémie ve výši 200,-Kč za směnu za podmínky vytiženosti TZ, a to minimálně 40 % při dodržení bezpečnostních přestávek.

8. Odměňování THZ

8.1. Bezpečnostní technici

Prémiové ukazatele:

- iniciativní řešení bezpečnosti a hygieny práce a řešení, prevence rizik, měsíčně vyhodnotí náměstek pro bezpečnost	5 %
- vlastní ukazatel	20 %
Celková prémie	25 %

8.2. THZ s nadúsekovou působností

Prémiové ukazatele:

- splnění TR m ³ závodu	5 %
- splnění provozní metráže závodu	5 %
- vlastní ukazatel	15 %
Celková prémie	25 %

Okruh TZH - útvar ředitele - sekretariát, materiálový hospodář, směnmistr

- útvar BN - odbor DBS, inspekční služby, vedoucí větrání a jeho zástupce,
- odbor geomechaniky
- útvar VN - dispečeri, ODMG, manažer logistiky
- útvar TN - odbor hlavního mechanika,

8.3. THZ úseku (provozu) rubání a příprav – vedoucí úseku, revírník, mechanik úseku a provozu, inspektor výroby.

Prémiové ukazatele:

- splnění: TR těžby úseku (provozu včetně dodavatelských firem) rubání m³,
TR metráže úseku (provozu včetně dodavatelských firem) příprav (m) **40 % - základní sazba**

Prémie za výrobní ukazatel TR těžby (metráže) se zvyšuje - za 0,1 % překročení TR o 0,2 % maximálně však o 20 %

Za 0,1 % nesplnění TR těžby (metráže) se tato prémie sníží o 0,2 %, maximálně o 25 % základní sazby. Výsledná sazba prémie nesmí být nižší než 15 %.

- TR materiálových nákladů za úsek (za provoz včetně dodavatelů),
u příprav v přepočtu na 1m **5 %**
Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková dosažená prémie až 65 %

8.4. Prémiové ukazatele pro THZ úseku elektro - provoz důl:

- splnění: TR těžby provozu (včetně dodavatelských firem) rubání m³,
TR metráže provozu (provozní metráže včetně dodavatelských firem) příprav (m) **30 % - základní sazba**

Prémie za výrobní ukazatel TR těžby (metráže) se zvyšuje - za 0,1 % překročení TR o 0,1 % maximálně o 15 %.

Za 0,1 % nesplnění TR těžby (metráže) se tato prémie sníží o 0,1 %, maximálně o 20 % základní sazby. Výsledná sazba prémie nesmí být nižší než 10 %.

- TR materiálových nákladů za úsek (za provoz) **5 %**
Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie až 50 %

8.5. Prémiové ukazatele pro THZ úseku (provozu) CO a CÚ

- splnění TR m³ závodu **10 %**

Prémie za výrobní ukazatel TR m³ se zvyšuje - za 0,1 % překročení TR o 0,15 %, **maximálně o 15 %**. Za 0,1 % nesplnění TR těžby se tato prémie sníží o 0,1 %.

- dodržení limitu poruchovosti za úsek (provoz) **10 %**
Stanovení a vyhodnocení limitu strojních poruch provede útvar TN
- nepřekročení TR materiálových nákladů za úsek CO a CÚ **10 %**
Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie až 45 %.

8.6. Prémiové ukazatele pro provoz Vybavování a likvidace

- splnění TR m³ závodu **5 %**
- dodržení stanov. HMG vybavování a výklizu **20 %**
- TR materiálových nákladů za úsek (provoz) **5 %**

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie 30 %

8.7. Prémiové ukazatele ostatních úseků (Centrální, vertikální dopravy, el. slaboproud, větrání, vrtů a degazace, trhací práce, klimatizace, ZBZS)

- splnění TR m³ závodu 5 %
- vlastní ukazatel 10 %
- TR materiálových nákladů 10 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie 25 %

8.8. Prémiové ukazatele pro THZ povrchových provozů a elektro povrch

- vlastní ukazatel 15 %
- TR materiálových nákladů 10 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie 25 %

8.9. Společná ustanovení pro prémiování THZ

- a) Všechny **měřitelné ukazatele**, pokud není uvedeno jinak, **se hodnotí měsíčně**.
- b) Za stanovení **vlastního ukazatele**, který se sleduje měsíčně, a za jeho následné včasné a přesné vyhodnocení je zodpovědný přímý nadřízený. Tyto budou vyhodnoceny na prémieových listech. V rámci vlastního ukazatele je vhodné zadávat především ukazatele, které zaměstnanec svou mírou ovlivňuje.
- c) Za seznámení s dosaženou prémieí, přerozdělením nebo nepřiznáním u svých podřízených je zodpovědný přímý nadřízený.

Část III: Závod Úpraven

1. Odměňování dělníků úpravárenských provozů

1.1. Ukazatele pro poskytování prémieí.

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Hrubé, jemné prádlo, třídírna, expedít, strojní a elektro údržba, ostatní obslužné činnosti	HU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku. Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

1.2. Průběh prémie

- a) obsluhy provozu úpravny **základní sazba 15 %**
- b) strojní a elektro údržba zařízení **základní sazba 20 %**

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřazeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

1.3. **Samostatná prémie za včasnou vykládku magnetitu**

Zaměstnancům zajišťujícím včasnou vykládku magnetitu z železničních vozů náleží samostatná prémie ve výši 150,-Kč/vozovou jednotku (tj. 25t). Za vyhodnocení samostatné prémie zodpovídají jednotliví vedoucí provozu úpraven, konečnou výši schvaluje ředitel Závodu úpraven.

2. **Prémiové ukazatelé pro THZ závodu úpraven.**

- splnění sortimentní skladby dle měsíčního odbytového režimu 10 %
- vlastní ukazatel 10 %
- TR materiálových nákladů 5 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie 25 %

Část IV: závod SC, podnikové útvary

1. **Odměňování dělníků provozů závodu SC a podnikových útvarů**

1.1. **Ukazatele pro poskytování prémie.**

Plnění úkolů stanovených nadřazeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě
Za stanovení a následné vyhodnocení splnění PU je zodpovědný vedoucí úseku (odboru).
Plnění úkolů stanovených nadřazeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě. Tento ukazatel musí být písemně stanoven a zaměstnanci seznámeni před hodnoceným obdobím.

1.2. **Průběh prémie**

Základní sazby prémie dělníků:

- a) dělník povrch 10 %
- b) dělník důl 15 %

Při splnění s výhradami se základní sazba nepřízná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřazeným se základní sazba prémie nepřízná až o 2/3.

2. **Odměňování THZ provozů závodu SC**

2.1. **Prémiové ukazatelé pro THZ závodu SC**

- plnění úkolů stanovených nadřazeným, vlastní ukazatel 10 %
- nepřekročení plánovaných měsíčních nákladů 10 %

Stanovení a vyhodnocení plánovaných nákladů provede plánovač.

Celková prémie 20 %

Část V: Ostatní společná ustanovení

1. Poskytování mimořádných a cílových odměn

1.1. Mimořádné odměny lze poskytovat za plnění mimořádných nebo jednorázových úkolů, které příznivě ovlivnily výsledky hospodaření závodu (provozu), zejména:

- a) za zvlášť úspěšné plnění významných pracovních úkolů v množství, kvalitě nebo hospodárnosti práce, které vyžadují mimořádně vysoké nároky na schopnost, iniciativu a obětavost pracovníků,
- b) za zvýšení hospodárnosti při využití surovin, materiálu, paliv a energie,
- c) za úsporu pracovních sil a pracovních,
- d) za výkon mimořádných a jednorázových prací s významem pro bezpečnost a zdraví pracujících.

Za odůvodnění mimořádné odměny je zodpovědný navrhovatel, který rovněž zodpovídá za to, že výše odměny je stanovena úměrně k vynaloženému pracovnímu úsilí a dosaženému hospodářskému přínosu. Mimořádné odměny schvaluje ředitel závodu.

1.2. Cílové odměny se poskytují za splnění předem stanovených cílových úkolů podle těchto zásad:

- a) cílové úkoly se stanoví za účelem překročení hodnot daných plánem, technickým režimem, prémiovým ukazatelem nebo jinou organizační normou,
- b) v návrhu je nutno uvést zejména:
 - důvod pro stanovení cílového úkolu, ztěžující vlivy, náročnost
 - okruh zainteresovaných zaměstnanců
 - přesnou specifikaci stanoveného cíle, cílový objem prací, výši úkolu, atd.
 - termín zahájení a ukončení prací
 - podíl odměny TH zaměstnanců
 - ostatní podmínky (bezpečnost práce, překročení TR atd.).
- c) za oprávněnost a úměrnost cílové odměny i dodržení stanovených zásad je zodpovědný navrhovatel. Vyhodnocení plnění cílového úkolu a stanovených podmínek provede po ukončení prací příslušný vedoucí. Rozdělí rovněž dosaženou odměnu na jednotlivce podle jejich podílu na konečném výsledku. Zadání a vyhodnocení bude uloženo u vedoucího OPaM.

1.3. Mimořádné a cílové odměny (zadání a vyhodnocení) předkládají příslušní náměstci ke schválení příslušnému řediteli závodu.

1.4. Celkové mzdové prostředky poskytnuté na odměny dle bodu 1.1. a 1.2. nepřekročí součtově 0,9 % z objemu vyplacených mzdových prostředků (bez OON).

2. Odměňování limitních výkonů v těžbě a ražbě

2.1. Vyhlášení měsíčních limitních výkonů:

- a) Limitním výkonem (dále jen LV) se rozumí měsíční **těžba (m^3)** porubu nebo měsíční **metráž (m)** čelby.
- b) Limitní výkon pro jednotlivé poruby a čelby stanovuje komise na následující měsíc vždy u jednání TR. Úkol pro vyhlášení limitního výkonu musí být
 - **v I. stupni: minimálně o 5 % vyšší, než je stanovený TR na daný měsíc**
 - **ve II. stupni: minimálně o 10 % vyšší, než je stanovený TR na daný měsíc**
- c) Komisi pro stanovování limitních výkonů ve složení:

- provozní náměstek
 - vedoucí výroby
 - vedoucí provozu rubání
 - vedoucí provozu příprav
- d) Vedoucí výroby prokazatelně informuje nejpozději 3. den v měsíci příslušný kolektiv o stanoveném TR a parametrech LV pro daný měsíc.
- e) Obdobím pro LV je jeden kalendářní měsíc. Při menším počtu než 75 % provozních dnů, než je povinný počet celkových provozních dnů v měsíci, nelze limitní výkon stanovit, ani přiznat.
- f) Komise vyhlásí limitní výkon v oblasti plnění těžby, metráže, případně výkonových parametrů pro jednotlivé poruby a čelby. Výše odměny při splnění limitního výkonu je stanovena takto:

Rubání

	I. stupeň (nad 105 % TR)		II. stupeň (nad 110 % TR)	
	Kolektiv	VÚ a hl. předák	Kolektiv	VÚ a hl. předák
0 registr. úrazů	20 000 Kč	á 3 000 Kč	35 000 Kč	á 5 000 Kč
1 registr. úraz	15 000 Kč	á 2 000 Kč	25 000 Kč	á 4 000 Kč

Přípravy

	I. stupeň (nad 105 % TR)		II. stupeň (nad 110 % TR)	
	Kolektiv	VÚ a hl. předák	Kolektiv	VÚ a hl. předák
0 registr. úrazů	12 000 Kč	á 3 000 Kč	17 000 Kč	á 5 000 Kč
1 registr. úraz	10 000 Kč	á 2 000 Kč	12 000 Kč	á 4 000 Kč

U vedoucího úseku příprav se při splnění 2 a více LV za daný měsíc u kolektivů v rámci svého úseku navyšuje vyšší dosažená odměna maximálně o částku 2 000 Kč.

- g) V případě dvou a více registrovaných úrazů, těžkého, nebo smrtelného zranění, zastavení pracoviště z důvodu hrubého porušování bezpečnosti práce u daného kolektivu za měsíc, nebo jiného velmi závažného porušení bezpečnosti práce, nárok na odměnu za LV zcela zaniká.
- h) V mimořádných situacích, při kolektivem nezaviněných úrazech, může ředitel krácení za registrovaný úraz zmírnit, nebo zcela vyloučit.

2.2. Vyhodnocení měsíčních limitních výkonů:

- a) Výpočet skutečné těžby u poruby a metráže u čelby se provádí dle měřické odbírky za sledovaný měsíc.
- b) Pisemné vyhodnocení dosaženého limitního výkonu kolektivu předloží vedoucí příslušného úseku ke kontrole vedoucímu výroby a schvaluje výrobní náměstek. Maximální výše odměny pro jednotlivce je stanovena na 2 500,- Kč.
- c) Celková odměna bude přerozdělena mezi dělníky a THZ v poměru: 80 %:20 % (max. do funkce VÚ)
- d) Při přerozdělení lze maximálně 20 % částky použít i na odměny pro jiné důlní profese, které se významnou měrou podílely na docílení LV (např. zámečníci, elektrikáři, doprava apod.)

- e) Odměna za splnění limitního výkonu se v plné výši realizuje ze mzdových prostředků.
- f) Při vyhodnocení LV se musí přihlídnout k dodržování kvality a bezpečnosti práce v průběhu plnění LV. Při hrubém nedodržení kvality a bezpečnosti práce je možno vyhlášený limitní výkon vypovědět. Při závažném nebo smrtelném úrazu nárok na odměnu zaniká.
- g) Vedoucí úseku společně s hlavními a směnovými předáky kolektivu provede přerozdělení odměny na jednotlivé pracovníky, kteří se podíleli na docílení LV. Toto po odsouhlasení příslušného vedoucího provozu odevzdá na odbor ekonomiky práce a mezd k zúčtování.

Příloha č. 8

**Průměrné mzdové tarify pro důlní zaměstnance OKD, a.s.
mimo závod Důl Paskov**

Průměrné mzdové tarify u činností v rubání

Činnost	Název	Ř				poměr	prům. tarif
		P	P	S	S		
101 10,11,12,13	Pilíř komplex, překládka, ostatní	7	6	5		1:3:3	979,3
101 12	Zaškolování v porubu			4			780,0
101 20	Přebírání nebo zmáhání závalu, provádění obtínek	7	6	5		1:3:3	979,3
101 60	Likvidace pootřesových a poprůtržových stavů	7	6	5		1:3:3	979,3
101 90	Ostatní práce v rubání	7	6	5		1:3:3	979,3
104 11	Doprava a výkliz materiálů pro poruby		5	4		1:1	836,3
106 30	Likvidace třídy za postupujícím porubem		6	5		1:1	952,5
106 53	P.H. pásových dopravníků		4				780,0
106 62	Prognózní opatření proti otřesům - vrtné testy v porubu		6	5		1:2	932,5
106 66	Prognózní opatření proti otřesům - odlehčovací vrty v porubu		6	5		1:1	952,5
106 62	- na třídách		6	5		1:1	952,5
106 66	Lepení pilíře	6	5	4		1:2:2	871,5
106 54,90	Práce na bezpečnosti		4				780,0
107 22,23	Hornické práce	6	5	4		1:2:1	894,4
107 70	Úprava dopravního zařízení pod porubem		6	5		1:1	952,5
107 70	Přepojování, přemísťování elektrozařízení před porubem		6	5		1:1	952,5
109 10	Strojní údržba - porub	7	6	5	4	1:1,5:3,5:0,5	949,6
109 49	Revizní (inspekční) zámečnick v porubu	7	6	5		1:2:2	990,0
109 50	Elektroúdržba – porub	7	6	5		1:3:1	1014,0
109 89	Revizní (inspekční) elektrom. v porubu	7	6	5		1:3:1	1014,0

Průměrné mzdové tarify u činností v přípravách

Činnost	Název	Ř				poměr	prům. tarif
		P	P	S	S		
103 10,11,12	Ražba DDD s tech. raz. kompl., kombajn AM50, AM50/132...	7	6	5		2:1:2	1015,5
103 10,11,12	Ražba DDD s tech. raz. kombajn SANDVIK MR 340, 220, ...	7	6	5		2:2:2	1015,0
13,14,15	Ražba DDD ostatní technologie	7	6	5		1:2:2	990,0
103 12	Zaškolování na čelbě			4			780,0
103 20	Příprava čelby před zahájením ražby	7	6	5		1:2:2	990,0
103 30	Stavba křížů a vidlic, vjezdů, výklenků	7	6	5		1:2:2	990,0
103 40	Rozšiřování DDD z původního profilu na nový + přibírka	7	6	5		1:2:2	990,0
103 60	Likvidace popruťřžových (pootřesových) stavů	7	6	5		1:2:2	990,0
103 90	Jiné práce v přípravách, mimo razicí cyklus	7	6	5		1:2:2	990,0
104 12	Doprava materiálů a strojů pro předky v prov. LZH	5	4			1:1	836,3
106 10	Stavba a údržba protivýbuchových uzávěr		4				780,0
106 53	P.H. pásových dopravníků		4				780,0
106 54	Práce na bezpečnosti – práškování		4	3		1:1	750,0
106 62,66	Preventivní opatření proti průtr. uhlí a plynů, otřes. a prův. hor.		6	5		1:1	952,5
107 51-57	Vybavování chodeb - doprava a montáž strojního a těžního zařízení vč. el. přemístění RK, vrtacích strojů a strojního vybavení Montáž trafostanic apod. - výkliz odtěžení a strojního vybavení demontáž strojů zař. - výkliz a doprava vč. elektrozařízení	7	6	5		1:2:2	990,0
107 65	Výkliz materiálu z nelikvid. důlních děl		5	4		1:1	836,3
109 20,60	Strojní a elektro údržba - přípravy	7	6	5	4	1:2:4:2	921,7
109 60	Elektroúdržba pro čelby s náročnými prvky	7	6	5		1:3:1	1014,0
109 49,89	Revizní zámečnick – elektromontér	7	6	5		1:2:2	990,0

Průměrné mzdové tarify u činností v provozu důlní dopravy

Činnost	Název	Ř				poměr	prům. tarif
		P	P	S	S		
104 13	Doprava materiálu pro ostatní důlní díla, těžké podmínky (nadměrné délky a váhy, špatné dopravní trasy a těžké strojní díly)	5	4			1:1	836,3
104 50	Lokomotivní doprava kolejová		5				892,5
104 50	Řízení a obsluha LZH		5	4		2:1,5	844,3
104 51	Koordinátor závěsné dopravy	6					1012,5
104 60	Řízení a obsluha TS - strojník šibíku	6					1012,5
104 61	Obsluha odtěžení skipového komplexu		5				892,5
104 61	Obsluha vertikálního odtěžení - jámy, šibíky - narážeči		5	4		2:1	855,0
105 10	Údržba vertikálních děl, jámových šibíků		6	5		1:1	952,5
105 53	Přibírka na třídách, žumpovních chodbách	6	5	4		1:2:1	894,4
105 31	Úprava počvy přibírkovým strojem	7	6	5		1:1:4	953,8
105 40	Ruční zmáhání, přibírka horizontálních a úklonných děl	7	6	5		1:2:1	1014,4
108 50	Rovnění ocelové výztuže		5	4		1:1	836,3
108 62	Odvodňování dolu		5				892,5
109 32	Strojní údržba horizontálních DD	6	5	4		1:3:3	861,4
109 33	Strojní údržba vertikálních DD	6	5	4		1:2:2	871,5
109 49	Revizní (inspekční) zámečník		6	5		1:1	952,5
109 32	Oprava důlních lokomotiv kolejových	6	5	4		1:2:1	894,4
109 32	Opravy LZH, lanovek, vleků	6	5	4		3:3:1	927,9

Průměrné mzdové tarify u činností v provozu DTS

Činnost	Název	Ř				poměr	prům. tarif
		P	P	S	S		
107 22,23,42,43,62	Montáž a demontáž strojního zařízení v porubech	7	6	5		1:2:3	973,8
107 52,56	Montáž a demontáž strojního zařízení pro čelby	7	6	5		1:2:3	973,8
107 23	Montáž a demontáž hydraul. prvků s mikropoč. říd. sys.	7	6			1:2	1055,0
107 23	Montáž a demontáž dobývacího stroje, sekci	7	6			1:4	1038,0
107 21,41,51,55	Doprava strojů, sekcí a ost. stroj. zař. do porubů a čeleb		5	4		1:1	836,3
107 61,65	Doprava strojů a ostatního strojního zařízení		5	4		1:1	836,3
107 21,61	Doprava a výkliz těžkých břemen (strojů a zař.) nad 4 t		5				892,5
107 62	Montáž a demontáž strojního zařízení na chodbách	6	5	4		1:2:1	894,4

Průměrné mzdové tarify u činností v provozu elektrifikace

Činnost	Název	Ř				poměr	prům. tarif
		P	P	S	S		
107 24,44,63	Montáž a demontáž elektrozařízení v porubech	7	6	5		1:3:2	993,8
107 53,57	Montáž a demontáž elektrozařízení pro čelby	7	6	5		1:3:2	993,8
107 63,67,83,87	Elektrovybavování a výkliz z chodeb	6	5	4		4:1:1/2	969,5
109 50	Elektroúdržba - porub	7	6	5		1:3:1	1014,0
109 89	Revizní (inspekční) elektromontér v porubu	7	6	5		1:3:1	1014,0
109 20,60	Strojní a elektroúdržba - přípravy	7	6	5	4	1:2:4:2	921,7
109 60	Elektroúdržba pro čelby s náročnými prvky	7	6	5		1:3:1	1014,0
109 49,89	Revizní zámečnick - elektromontér	7	6	5		1:2:2	990,0
109 73,81	Elektroúdržba ve vertikální dopravě, silová elektronika	7	6	5		1:2:1	1014,4
109 71,72	Elektroúdržba ostatní mimo poruby a předky			5	4	2:1	855,0
109 71,72	Elektroúdržba zařízení vybavených mikroprocesory v horizontálních DD, včetně centrálních pásových dopravníků	7	6	5		1:2:1	1014,4
109 73	Elektroúdržba vertikální dopravy (el. povrch)			6	5	1:1	952,5
109 82	Spojovací a zabezpečovací technika - přenosy	7	6	5		1:2:2	990,0
109 89	Revizní elektrikář (vysokofrekvenční systémy)	7	6			1:2	1055,0
109 89	Revizní elektrikář skip			6			1012,5
109 89	Revizní (inspekční) elektrikář - ostatní pracoviště			6	5	1:1	952,5

Průměrné mzdové tarify u ostatních důlních činností

a)

Činnost	Název	Ř				poměr	prům. tarif
		P	P	S	S		
101 50	Zavlažování pilíře - krátké vrty			5	4	1:1	836,3
101 51	- dlouhé vrty			5	4	1:1	836,3
103 50	Provozní vrty širokopřům. - 300 mm	7	6	5		1:2:2	990,0
103 51	Provozní vrty zapažené nad průměr 108 mm a pro BTPVR	7	6			1:2	1055,0
103 51	Provozní vrty ostatní			5	4	1:1	836,3
103 70	Střelmistr	7					1140,0
104 13	Doprava mater. pro ost. důlní díla, těžké podmínky (nadměr. délky a váhy, špatné dopravní trasy a těžké strojní díly)	5	4			1:1	836,3

104 50	Řízení a obsluha LZH		5	4		2:1,5	844,3
--------	----------------------	--	---	---	--	-------	--------------

Průměrné mzdové tarify u ostatních důlních činností

b)

105 31	Úprava počvy přibírkovým strojem	7	6	5		1:1:4	953,8
105 31	Přibírka a čištění - zvlášť obtížné podmínky		6	5		1:2	932,5
105 40	Ruční zmáhání, přibírka horizontálních a úklonných děl	7	6	5		1:2:1	1014,4
106 10	Stavba přípravných, požár. izol. a protiprův. zdí a hrází		5	4		1:1	836,3
	Stavba a údržba větrných dveří a protivýbuchových uzávěr		4				780,0
106 30	Likvid. dlouhých důlních děl		6	5		1:1	952,5
106 40	Důlní klimatizace		6	5		2:1	972,5
106 51	Hlídky záchranářů	7	6			1:3	1044,4
106 53	Požární hlídka centrálního odtěžení		4				780,0
106 65	Zavlažování dlouhými vrty		5	4		1:1	836,3
106 66	Svornikování	6	5	4		2:2:1	918,0
106 81	Měřicí bezpečnostní technika - mont., dem., cej.		4				780,0
106 82	Měření a odběr vzorků, vyhodnocení		5				892,5
106 83	Prachoměřič		4				780,0
108 22	Konzultant CI		7	6		2:1	1097,5
108 30	Figurant	6	5	4		2:2:1	918,0
108 40	Výdej, příjem a evidence výbušnin		5				892,5
108 50	Rovnění ocelové výztuže		5	4		1:1	836,3
108 62	Odvodňování dolu		5				892,5
109 31	Strojní údržba centrální odtěžení	6	5	4		1:2:2	871,5
109 40	Strojní údržba ostatní	6	5	4		1:2:2	871,5
109 49	Revizní (inspekční) zámečnick		6	5		1:1	952,5
109 49	Údržba IHV		5				892,5
117 60	Degazační vrty - TURMAG	7	6	5		1:2:2	990,0
117 81	Plynoměřič a seřizovač		5				892,5
117 82	Zámečnick v degazaci		5	4		1:2	817,5
819 00	Důlní vzorkář		5				892,5
108 10	Instruktor zaškolování		6				1012,5
118 10	Zaškolenci		4	3		dle doby zaškol.	750,0
379 49	Mechanik ZBZS (povrch)		6				735,0