

Dodatek č. 57

ke Kolektivní smlouvě

OKD, a.s.

od roku 2014 na dobu neurčitou

uzavřený mezi:

OKD, a.s.

se sídlem Stonava 1077, 735 34 Stonava,
zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, v oddíle B,
vložka 10919,
zastoupenou Mgr. Janem Solichem, místopředsedou představenstva a ředitelem pro správu,

a

Ing. Petrem Hanzlíkem, členem představenstva a obchodním ředitelem,

IČ: 05979277

DIČ: CZ05979277

(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

Sdružením hornických odborů

se sídlem Klimšova 1756, Petřvald, PSČ 735 41,

jednajícím Jiřím Waloszkem, předsedou,

Štefanem Pintérem, místopředsedou,

IČ: 22674144

zmocněným odborovými organizacemi působícími v OKD, a.s., mimo Sdružení pravicových
odborů ČR k uzavření Kolektivní smlouvy OKD, a.s. a jejích dodatků

a

Sdružením pravicových odborů ČR

se sídlem Karviná – Doly, Ostravská 1, PSČ 735 06

jednajícím Janem Turčákem, předsedou,

IČ: 47862424

(dále jen „odborové organizace“)

na straně druhé

Článek I

Předmět dodatku

1. Smluvní strany se dohodly po vzájemném projednání na změně Kolektivní smlouvy OKD, a.s., ze dne 13. listopadu 2013 ve znění dodatků č. 1 – 56 (dále jen „**kolektivní smlouva**“) tak, jak je upraveno v tomto Dodatku č. 57 (dále jen „**dodatek**“).

2. **Část II – Vztahy mezi smluvními stranami bod 4.12. se ruší.**

Dosavadní body 4.13. a 4.14. se označují jako 4.12. a 4.13.

3. **Část II – Vztahy mezi smluvními stranami bod 5.7. písm. c) nově zní takto:**

5.7. c) celkové směnové výdělký dle činností důlní doprava, důlní údržba, větrání a bezpečnost, výkliz a likvidace, ostatní na výkon, strojní a elektroúdržba, mimo výkon z toho základní mzda včetně prémie a odměn.

4. **Část III – Pracovněprávní vztahy bod 1.4. se ruší.**

Dosavadní body 1.5. a 1.6. se označují jako 1.4. a 1.5.

5. **Část III – Pracovněprávní vztahy text bodů 11.1.2. a 11.1.4. se ruší.**

Dosavadní body 11.1.3., 11.1.5. se označují jako 11.1.2. a 11.1.3.

6. **Část III – Pracovněprávní vztahy bod 11.2.11. nově zní takto:**

11.2.11. Vyhledání nového zaměstnání

- a) Před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a)–e) ZP náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy k vyhledání nového zaměstnání v rozsahu jednoho dne v týdnu, nejvýše 4 dny celkem.
- b) Před skončením pracovního poměru v ostatních případech náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového zaměstnání v rozsahu půl dne v týdnu, nejvýše 4 dny celkem.

Toto volno lze čerpat od data převzetí pracovněprávního dokumentu s uvedením skončení pracovního poměru. Volno lze slučovat výhradně se souhlasem zaměstnavatele, přičemž za týden se považuje období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů.

7. **Část IV – Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele bod 5.1 nově zní takto:**

- 5.1 K výkonu práva kontroly odborových organizací nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci poskytne zaměstnavatel pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s

náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku ZIBP závodním inspektorům bezpečnosti práce, a to za podmínek uvedených v bodě 7 této části KS.

8. Část VI – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce bod 1.1.3. se mění a nově zní takto:

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,
- likvidace pootřesových a poprůtržových 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,
- 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.

9. Část VI – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce body 1.1.5. a 1.1.6. se ruší.

Dosavadní body 1.1.7. a 1.1.8. se označují jako 1.1.5. a 1.1.6.

10. Část VI – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce body 4.3., 4.3.2. a 5.4. se mění a nově zní takto:

4.3. V rámci odborové organizace se na pracovištích zaměstnavatele zřizuje funkce úsekových inspektorů práce (ÚIP), jejichž činnost je stanovena těmito zásadami:

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 (prohlídku pracoviště, spoluúčast při inspekcích nadřízených orgánů, účast při vyšetřování pracovních úrazů, mimořádných událostí a nebezpečných stavů aj.),
 - poskytne ÚIP odměnu ve výši:
22,- Kč pro ÚIP na pracovištích v podzemí,
20,- 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.
- 5.4. Vzhledem ke společnému zájmu smluvních stran této KS postupovat společně k vytváření a zlepšování podmínek pro bezpečný a zdravý neškodící 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, 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 pracovištích zaměstnavatele, 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.

11. Část VII (Postup při organizačních změnách) úvodní odstavec se ruší a nově zní takto:

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 a také všechny ostatní organizační změny a racionalizační opatření, pokud není v textu uvedeno jinak

12. Část VII (Postup při organizačních změnách) body 1.1., 1.2., 1.3., 1.5., 1.6., 2.2., 2.3., 2.5. a 2.8. se mění a nově zní takto:

- 1.1. Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi organizační a racionalizační opatření, která povedou k propouštění zaměstnanců, před vydáním rozhodnutí o organizační změně. Toto projednání proběhne nejméně 30 dnů před podáním

výpovědi jednotlivým zaměstnancům. Smluvní strany potvrzují, že uvedená lhůta je v souladu s písmenem e), bodem (1) a bodem (4) článku 38 Kolektivní smlouvy vyššího stupně.

- 1.2. Při projednání předloží zaměstnavatel odborovým organizacím informace:
 - 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 mimo evidenčního stavu, struktura dle místa trvalého bydliště, struktura dle kvalifikace).
- 1.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že s každým dotčeným zaměstnancem provede pohovor, jehož cílem bude zejména určit způsob ukončení pracovního poměru v souladu s příslušným organizačním a racionalizačním opatřením a zjistit souhlas zaměstnance s vysláním na výstupní lékařskou prohlídku. Pohovory s jednotlivými zaměstnanci budou probíhat za účasti zástupce zaměstnavatele a příslušné odborové organizace.
- 1.5. Budou-li v průběhu pohovoru zjištěny skutečnosti, které mohou mít vliv na možnost případného 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.
- 2.2. Při realizaci restrukturalizace zaměstnavatele, útlumových programů, 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 případnou rekvalifikaci po ukončení pracovního poměru.
- 2.3. Týkají-li se opatření uvedená v bodě 1 této části KS více než 200 zaměstnanců 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.

2.5. K realizaci opatření uvedených v bodě 1 této části KS zřídí odborová organizace ve spolupráci s příslušným personálním útvarem a úřady práce pro uvolňované zaměstnance poradenskou službu za účelem zprostředkování zaměstnání nebo rekvalifikace po ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel uvolní po dohodě s odbory vybraného zaměstnance pro činnost uvedenou ve větě první. Toto uvolnění je v rámci části IV této KS.

2.8. Sociální program musí především obsahovat:

- řešení zaměstnanosti uvolňovaných zaměstnanců včetně nabídky volných pracovních míst,
- způsob spolupráce s úřady práce,
- poradenskou službu pro zaměstnance,
- hmotné a sociální zabezpečení uvolňovaných zaměstnanců.

13. Část VII (Postup při organizačních změnách) bod 2.9. se ruší.

Dosavadní body 2.10. až 2.12. se označují jako 2.9. až 2.11., přičemž bod 2.11. nově zní takto:

2.11. 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 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

14. Část VII (Postup při organizačních změnách) se doplňuje o nové body 4, 4.1 až 4.5, které zní takto:

4. Dorovnání do základní výše odstupného po dobu technické likvidace

- 4.1. Základní výší odstupného se pro účely Části VII bodů 4.1 až 4.4 myslí celková výše odstupného pro jednotlivého zaměstnance podle této kolektivní smlouvy vypočtená z průměrného výdělku pro pracovní právní účely daného zaměstnance platného ve čtvrtletí, ve kterém dojde k ukončení aktivní těžby.
- 4.2. Každý zaměstnanec, který splňuje podmínky podle bodu 4.4 a v době od ukončení aktivní těžby dolu ČSM do doby ukončení technické likvidace u něj dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn, bude mít nárok na dorovnání do základní výše odstupného.
- 4.3. Dorovnání do základní výše odstupného se vypočte tak, že od základní výše odstupného se zaměstnanci odečte skutečný nárok na odstupné k datu ukončení pracovního poměru a případný rozdíl bude zaměstnanci vyplacen formou mimořádné

odměny. Vyplacení mimořádné odměny proběhne ve stejném výplatním termínu, ve kterém bude zaměstnanci vyplaceno odstupné při ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn.

- 4.4. Podmínky vzniku nároku zaměstnance na dorovnání do základní výše odstupného:
- (a) zaměstnanec odpracoval v období od ukončení aktivní těžby do ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn (dané období) alespoň 85 % povinných dnů dle svého rozvrhu práce, přičemž čerpání dovolené, pracovního volna dle kolektivní smlouvy a odborové činnosti dle kolektivní smlouvy se započítává do odpracované doby,
 - (b) zaměstnanec neměl v daném období neomluvenou absenci,
 - (c) u zaměstnance neběží výpovědní doba.
- 4.5 Body 4, 4.1 až 4.4 pozbývají platnosti posledním dnem měsíce, ve kterém dojde k ukončení technické likvidace dolu ČSM, respektive kdy zaměstnavatel provede ohlášení ukončení hornické činnosti spočívající v likvidaci hlavních důlních děl příslušnému Obvodnímu báňskému úřadu.

15. Část VIII (Sociální oblast) body 1.1., 1.5., 1.5.1., 1.5.2. se mění a nově zní takto:

- 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 nemocí z povolání a pracovně-lékařských služeb u zaměstnanců vyřazovaných pro NPE. Harmonogramy pracovně-lékařských prohlídek jednotlivých profesí projedná zaměstnavatel s příslušnými odborovými organizacemi.
- 1.5. V zájmu zvýšení ochrany zdraví při práci a prevence vzniku nemocí z povolání, bude zaměstnavatel zajišťovat:
- a) Rekondiční pobyty pro zaměstnance se stálým pracovištěm v podzemí po odpracování 4 let, případně pokud od jejich posledního rekondičního pobytu uplynuly nejméně 4 roky, a to v rozsahu maximálně 2 týdnů.
 - b) Na rekondiční pobyty neobsazené vymezeným okruhem zaměstnanců mohou být vysláni fárající zaměstnanci bez stálého pracoviště v podzemí, pokud od jejich posledního rekondičního pobytu uplynulo nejméně 5 let.
 - c) Zaměstnancům, kteří dosáhli 100 % NPE a pracují na vhodném pracovišti v dole, umožní zaměstnavatel rekondiční pobyt každé 4 roky.
 - d) Pro povrchové zaměstnance pracující na rizikových pracovištích (včetně rizika chemických látek) budou zajišťovány rekondiční pobyty v rozsahu jednoho týdne, a to jen v případě úhrady těchto pobytů zdravotní pojišťovnou. 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 budou realizovány výhradně ve zdravotnických zařízeních, která pro tyto účely vybere a smluvně zajistí příslušná zdravotní pojišťovna. Na základě uzavřené smlouvy poskytne zdravotní pojišťovna zaměstnavateli nabídku těchto zařízení prostřednictvím Katalogu lázeňských zařízení platného pro příslušný kalendářní rok. Náklady na rekondiční pobyty, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, hradí zaměstnavatel formou příspěvku ze sociálního fondu a zaměstnanec formou srážky ze mzdy.
- 1.5.2. Neodůvodněná neúčast vyslaného zaměstnance na rekondičním pobytu, bude považována za jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

16. Část VIII (Sociální oblast) se doplňuje o nový bod 1.5.3., který zní takto:

- 1.5.3. Při vysílání zaměstnanců na rekondiční pobyty musí být respektovány provozní možnosti zaměstnavatele.

17. Část VIII (Sociální oblast) body 2.1., 2.2. a 2.3. se mění a nově zní takto

- 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. Není-li závodní stravování zaměstnanci zajištěno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci peněžitý příspěvek na stravování (stravenkový paušál) za podmínek stanovených v bodech 2.2 a 2.3 této části KS.
- 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, poskytne zaměstnavatel peněžitý příspěvek na stravování (stravenkový paušál) podle § 236 zákoníku práce.
- 2.3. Stravenkový paušál bude poskytován zaměstnancům ve výši 77 Kč za směnu trvající 7,5 hodiny. Stravenkový paušál se neposkytuje zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštních právních předpisů.

18. Část VIII (Sociální oblast) bod 3.3. se ruší.

Dosavadní body 3.4. a 3.5. se nově označují jako 3.3. a 3.4.

19. Část VIII (Sociální oblast) body 4.2., 5.2. se mění a nově zní takto:

- 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 (invalidita III. stupně), nebo 100 000,- Kč, pokud se stane z tohoto důvodu částečně invalidním (invalidita I. a II. stupně). Výše plnění zaměstnancům dle tohoto bodu je čistým příjmem zaměstnance, tj. po odpočtu daňových povinností.
- 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. U zaměstnanců, které nebude moci zaměstnavatel zaměstnat na vhodných pracovištích bude pracovní poměr rozváznán dle § 52 písm. e).

20. Část X (Mzdová oblast) body 1.5., 2.3., 2.4. se mění a nově zní takto:

- 1.5. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá 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, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.
- 2.3. Další podmínky a pravidla pro zařazování zaměstnanců jsou uvedeny v katalozích:
- Katalog příkladů pracovních činností dělnických povolání pro práce v podzemí dolu, v platném znění,
 - Katalog příkladů pracovních činností dělnických povolání povrchových pracovišť, v platném znění,
 - Katalog příkladů pracovních činností technicko-hospodářských funkcí, v platném znění.
- 2.4. Katalogy jsou součástí této KS a jsou přístupné u příslušných odborových organizací a u příslušných odborných útvarů.

21. Smluvní strany se dohodly na navýšení základních mezd s účinností od 1. 2. 2026 dle části X (Mzdová oblast) bodu 3.1. a 3.2. kolektivní smlouvy takto:

- a) Zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v dělnické kategorii a kteří jsou odměňováni mzdovým tarifem (část X bod 3.1. kolektivní smlouvy), bude navýšena základní mzda o 7 Kč/hod.
- b) Zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v kategorii THZ a kteří jsou odměňováni mzdovým tarifem (část X bod 3.2. kolektivní smlouvy), bude navýšena základní mzda o 1 150 Kč měsíčně.
- c) Zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v dělnické kategorii a kteří jsou odměňováni formou smluvní mzdy (část X bod 5 kolektivní smlouvy) bude navýšena mzda o 7 Kč/hod.
- d) Zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v kategorii THZ a kteří jsou odměňováni formou smluvní mzdy (část X bod 5 kolektivní smlouvy), bude navýšena základní mzda o 1 150 Kč měsíčně.

22. Část X (Mzdová oblast) body 3.5., 7.3., 8.7. se mění a nově zní takto:

- 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 lze sjednat po dohodě s příslušným odborovým orgánem.
- 7.3. Smluvní strany se dohodly, že reálné mzdy zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy nepoklesnou. Pokud by skutečná inflace překročila předpokládanou úroveň dle prognózy ČNB a došlo by k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení podnětu kterékoliv ze smluvních stran znovu jednáno.
- 8.7. Výplata přídatku na dovolenou bude realizována se mzdou za měsíc květen ve výplatním termínu v souladu s kolektivní smlouvou a výplata přídatku na Vánoce se mzdou za měsíc listopad ve výplatním termínu v souladu s kolektivní smlouvou.

23. Část X (Mzdová oblast) bod 8.8. se ruší.

24. Část X (Mzdová oblast) body 12.5. a 12.6. se mění a nově zní takto:

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 četou 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 nepřísluší.

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 bodě 12.6.1. této části KS.

25. Část X (Mzdová oblast) body 12.6.1., 12.6.3. a 12.6.4. se ruší

Bod 12.6.2. se nově označuje jako 12.6.1.

26. Část X (Mzdová oblast) body 12.8., 12.10., 12.13. a 12.14. se mění a nově zní takto:

12.8. Příplatek za zaškolování

Zaměstnanci, který je pověřen zaškolováním a odborným vedením 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 % příslušného mzdového tarifu. Příplatek se poskytuje za dobu zaškolování a odborného vedení.

12.10. Příplatek členů báňského záchranného sboru

Profesionálním členům báňského záchranného sboru přísluší stálý čtvrtletní příplatek ve výši čtyřnásobku směnového mzdového tarifu nejvyššího tarifního stupně pro dělníky v dole podle platné Kolektivní smlouvy. Dobrovolným členům báňského záchranného sboru přísluší stálý čtvrtletní příplatek ve výši dvojnásobku směnového mzdového tarifu nejvyššího tarifního stupně pro dělníky v dole 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.

12.13. Příplatek za práci ve ztížených povětrnostních podmínkách

Dělníkům, kteří pracují na pracovištích, které jsou přímo ovlivněny ztíženými povětrnostními podmínkami mimo kryté a uzavřené prostory, náleží v období od 1. listopadu do 31. března příplatek ve výši 25,- Kč za každou odpracovanou směnu ve zmíněných podmínkách. Okruh konkrétních pracovišť je stanoven 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 45,- Kč za směnu. Přesný okruh nezbytně nutných pracovišť je upraven v Dohodě ke kolektivní smlouvě na daný kalendářní rok.
- b) kde zaměstnanci nemohou z důvodu bezpečnosti (či nezbytného provozu) práce přerušit, se poskytne příplatek ve výši 90,- Kč/směna. Příplatek náleží jen ve směnách, kdy není zajištěna náhrada za zaměstnance v době přestávky. Přesný okruh nezbytně nutných pracovišť je upraven v Dohodě ke kolektivní smlouvě na daný kalendářní rok, přičemž rámcově se jedná o:
 - povrchová pracoviště – degazační stanice, strojníci TZ, energo dispečink, čerpací stanice, inspekční služba a velín úpravny, kde není zajištěna zastupitelnost.
 - důlní pracoviště – strojníci TZ v dole (ČSM jih). Příplatek se přiznává jen v případě, že bude prokazatelně dokladován nepřetržitý chod zařízení v dané směně.

27. Část X (Mzdová oblast) bod 12.15. se ruší

Dosavadní body 12.16. a 12.17. se nově označují jako body 12.15. a 12.16.

28. Část X (Mzdová oblast) body 13.1., 13.1.1., 13.1.2., 13.2.1. se mění a nově zní takto:

13.1. Mzda při předfáraní

13.1.1. Předfáraním se rozumí provádění předběžných prohlídek důlních děl a prohlídky větrných cest a větracích zařízení ve smyslu příslušných ustanovení vyhlášky ČBÚ č. 22/1989 Sb.

13.1.2. Při předfáraní prováděném v mimopracovní době se poskytne mzda ve výši:

- **2 083,- Kč** zaměstnanci, který odpovídá za plnění úkolů vyplývajících z bezpečnostních předpisů,
- **1 863,- Kč** zaměstnanci, který zajišťuje doprovod.

13.2.1. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda,

- a) pozbyl-li dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu /§ 41 odst. 1 písm. a) ZP/,
- b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním nebo je-li to potřeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku /§ 41 odst. 1 písm. c) a 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 výděлку, kterého dosahoval před převedením.

29. Část X (Mzdová oblast) body 13.3. a 13.10. se ruší

Dosavadní body 13.4., 13.5., 13.6., 13.7., 13.8., 13.9., 13.11. a 13.12. se nově označují jako 13.3., 13.4., 13.5., 13.6., 13.7., 13.8., 13.9. a 13.10., přičemž body 13. 3., 13.4., 13.6. a 13.10 nově zní takto:

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

13.3.1. 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 **422,- Kč/hod.** a za výkon funkce zástupce VLH se poskytne mzda ve výši **314,- Kč/hod.**

13.3.2. Součástí mzdy dle ustanovení 13.3. a 13.4. 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.

13.4. 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 **254,- Kč/hod.,**
- u stupnice P **219,- Kč/hod.**

13.6. Odměňování dělníků - specialistů

Odměňování specialistů je v pravomoci a odpovědnosti personálního ředitele. 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 personální ředitel čtvrtletně informovat příslušnou odborovou organizaci.

13.10. Odměna za dodržování bezpečnosti

Odměna náleží zaměstnancům, kromě zaměstnanců zařazených v kategorii THZ, kteří jsou odměňováni formou smluvní mzdy dle části X bod 5 KS, kteří odpracují v měsíci více než 75 % povinných směn bez evidence pracovního úrazu, s vyloučením úrazů způsobených důlními otřesy. Pro důlní a povrchové zaměstnance náleží odměna ve výši 300 Kč měsíčně.

Nárok na odměnu za dodržování bezpečnosti je podmíněn trváním pracovního poměru zaměstnance po celý kalendářní měsíc. Odměna nenáleží zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu nebo její část v daném kalendářním měsíci.

30. Část XI (Závěrečná ustanovení) body 3.2.1. písm. c) se mění a nově zní takto:

3.2.1. Při řešení stížnosti bude dodržen tento postup:

- c) stížnost projedná komise složená ze dvou zástupců zaměstnavatele 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,

31. Část XI (Závěrečná ustanovení) bod 8. s ruší.

32. Stávající Příloha č. 1 kolektivní smlouvy (Podmínky pro poskytování příplatku za práci při působení jiných ztěžujících vlivů) se v celém rozsahu ruší a nahrazuje se Přílohou č. 1 v novém znění.

33. Stávající Přílohy č. 3 až 5 kolektivní smlouvy se v celém rozsahu ruší a nahrazují se Přílohami č. 3 až č. 5 v novém znění.

34. Stávající Příloha č. 7 kolektivní smlouvy (Prémiový řád OKD, a.s.) se v celém rozsahu ruší a nahrazuje se Přílohou č. 7 v novém znění.

35. Stávající Příloha č. 8 kolektivní smlouvy (Průměrné mzdové tarify pro důlní zaměstnance OKD, a.s.) se v celém rozsahu ruší.

Článek II

Závěrečná ustanovení

1. Tento dodatek nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami a je účinný od 1. 2. 2026.
2. Tento dodatek je sepsán ve třech vyhotoveních s platností originálu, z nichž každý účastník tohoto dodatku obdrží po jednom vyhotovení.
3. V ustanovení nedotčených tímto dodatkem zůstává kolektivní smlouva beze změn.

<podpisy osob oprávněných jednat za účastníky tohoto dodatku následují>

Ve Stonavě dne 27 -01- 2026

OKD, a.s.



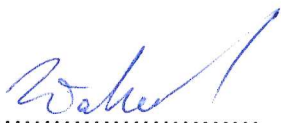
.....
Mgr. Jan Solich
místopředseda představenstva a ředitel pro
správu



.....
Ing. Petr Hanzlík
člen představenstva a obchodní ředitel

Ve Stonavě dne 27 -01- 2026

Sdružení hornických odborů



.....
Jiří Waloszek
předseda



.....
Štefan Pintér
místopředseda

Ve Stonavě dne 27 -01- 2026

Sdružení pravicových odborů ČR



.....
Jan Turčák
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 IIR, III. a IV. kategorie prací rozhodnutím KHS MSK podle vyhlášky č. 432/2003 Sb., o kategorizaci prací.

příklady pracovních činností na povrchu	druh škodliviny
provozní zámečník	hluk, vibrace
svářeč	prach-svářečské dýmy, hluk
kovář	hluk, vibrace
jeřábník	hluk
stolař, truhlář	hluk
lokomotivář	hluk
řidič VZV, multikáry	hluk
obráběč kovů, soustružník	hluk
obsluha popílkového hospodářství	prach s nespecifickým účinkem – popílek
obsluha degazační stanice	hluk
strojník těžního stroje	psychická zátěž
obsluha kompresorů	hluk
úpravna – elektro	hluk, prach
úpravna – strojní údržba a zámečníci	hluk, prach
úpravna – prádlo a třídírna – obsluha, expedice, THZ	hluk, prach

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

Vybrané pracovní činnosti, kde není nutná podmínka zařazení do IIR, 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/

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

Příloha č. 3

Mzdové tarify pro dělníky v dole platné od 1. 2. 2026:

<i>tarifní stupeň</i>	<i>Kč/hod.</i>
3. stupeň	159
4. stupeň	167
5. stupeň	183
6. stupeň	200
7. stupeň	218

Příloha č. 4

Mzdové tarify pro dělníky na povrchových pracovištích platné od 1. 2. 2026:

<i>tarifní stupeň</i>	<i>Kč/hod.</i>
1. stupeň	131
2. stupeň	134
3. stupeň	137
4. stupeň	141
5. stupeň	151
6. stupeň	160
7. stupeň	168

Příloha č. 5

Mzdové tarify pro TH zaměstnance platné od 1. 2. 2026:

<i>tarifní stupeň</i>	<i>rozpětí Kč/měsíc</i>	
	<i>min.</i>	<i>max.</i>
1.	18 380	20 380
2.	18 700	21 640
3.	19 120	23 320
4.	19 900	25 210
5.	20 800	27 570
6.	22 000	29 880
7.	23 890	32 660
8.	25 837	35 810
9.	28 410	38 700
10.	30 610	42 110
11.	32 820	45 370
12.	36 020	48 780

Příloha č. 7 Prémiový řád OKD, a.s.

Prémiový řád OKD, a.s.,

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 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.
- 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 premií

- 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 premií.

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) 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).

- c) 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 prémie 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 prémie 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 svědka. Snížení prémie v rámci KU nesmí být použito pro přerozdělení prémie.
- d) 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.
- e) 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 výdělku, je povinností nadřízeného předat písemný podklad právnímu odboru.
- f) Nejnižší základní prémie u činností v rámci společnosti OKD, a.s. je garantována ve výši minimálně 15 %. Mimo zaměstnance, kterým bude prémie snížena dle bodu 1.4. odst. d), bodu 1.5.1. a bodu 1.5.2. přílohy č. 7.

1.5. Přerozdělení prémie

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

1.5.1 Individuální přerozdělení

- a) přímí nadřízení využívají prioritně nástrojů přerozdělování prémie. Po zhodnocení podílu jednotlivých zaměstnanců úseku (provozu, odboru, apod.) na splnění ukazatelů, může se provést mezi těmito zaměstnanci přerozdělení **individuální prémie**. Přerozdělení musí být provedeno adresně, součet snížení a zvýšení prémie 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**,
 - povrchových zaměstnanců **nesmí překročit částku 1 000 Kč**.

1.5.2 Kolektivní přerozdělení

Pro přerozdělení kolektivních prémie platí, že maximální částkou, kterou je možné použít na přerozdělení prémie 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 premie.

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 ASEPu. Za správnost přerozdělování premií, **prokazatelné seznámení** zaměstnanců (např. vyvěšení v úseku) s výsledkem hodnocení, přiznanou výši premie 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 premií se **vylučují** 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 premie je u všech zaměstnanců měsíční**. Premie 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 premii, premie se vyplácí v měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl nárok na premii,
- d) příslušný vedoucí je povinen pro premiování svých podřízených v okruhu své působnosti vést premiové listy, které musí obsahovat zadání premiových ukazatelů, jejich plnění, základní a výslednou sazbu premie a ostatní náležitosti potřebné pro výpočet premií. Premiové listy musí být doloženy ke směnovnici,
- e) každý vedoucí je povinen informovat podřízené zaměstnance o výsledcích v oblasti premiování za příslušný měsíc vč. realizovaného přerozdělení nebo nepřiznání premie,
- f) premie k proplácení schvalují u zaměstnanců dělnických kategorií vedoucí úseku (vedoucí útvaru, vedoucí oddělení). U TH zaměstnanců příslušní odborní ředitelé, závodní dolu, náměstek důlně-technických služeb, vedoucí provozu důlně-bezpečnostních služeb, VLH, hlavní mechanik .
- g) pokud dojde v průběhu premiového období u zaměstnance k neomluvené absenci, nepřizná se výsledná premie za každou neomluvenou hodinu o 1/7,5 (0,13), při zameškání jedné a více směn se nepřizná celá výsledná premie.

1.6. Zvýšená premie

Zaměstnancům zařazeným v kategoriích dělník důl a THZ důl (mimo THZ, kteří jsou odměňováni formou smluvní mzdy dle části X, bod 5 kolektivní smlouvy) náleží zvýšená premie za splnění měsíčního technického režimu (TR) harmonogramu útlumu a materiálových nákladů útlumu.

- a) 6 % za splnění měsíčního TR harmonogramu útlumu.
- b) 6 % za splnění měsíčního TR materiálových nákladů útlumu.

Zaměstnancům zařazeným v kategoriích dělník povrch a THZ povrch (mimo THZ, kteří jsou odměňováni formou smluvní mzdy dle části X, bod 5 kolektivní smlouvy) náleží zvýšená

prémie za splnění měsíčního technického režimu (TR) harmonogramu útlumu a materiálových nákladů útlumu.

- a) 3 % za splnění měsíčního TR harmonogramu útlumu.
- b) 3 % za splnění měsíčního TR materiálových nákladů útlumu.

Část II: Útlum OKD

1. Odměňování dělníků úseku výklizu a likvidace (VL)

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

- a) výkliz a likvidace DD
- b) řidiči LZH

1.2. Ukazatele pro poskytování prémie:

ČINNOST		UKAZATELE
Výkliz	MU	Objem a termín ukončení prací

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

1.3. Průběh prémie:

K odměňování dělníků lze uplatnit časovou mzdu s nárůstem prémie

- **základní sazba: 20 %** (možný nárůst až **do výše 30 %**)

O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího úseku výklizu a likvidace náměstek důlně-technických služeb. Za lepší plnění PU se ZS zvyšuje ve výše povoleném rozsahu. Při jeho neplnění se ZS snižuje až o polovinu.

2. Odměňování dělníků v provozu elektrifikace

2.1. Elektro činnosti

2.1.1. 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.

2.1.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémii takto:

- a) elektro výkliz a likvidace ostatních DD **základní sazba 20 %** (možný nárůst **až do výše 30 %**).

O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího provozu elektrifikace útlum náměstek důlně-technických služeb.

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 %.

- b) ostatní elektro údržba **základní sazba 15 %** (bez nárůstu). Při splnění s výhradami se základní sazba nepřiznává až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřízeným se základní sazba prémie nepřiznává až o 2/3.

2.2. Elektro slaboproud

2.2.1. 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.

2.2.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémii takto:

- a) elektro výkliz a likvidace ostatních DD - **základní sazba 20 %** (možný nárůst **až do výše 30 %**)

O navýšení v rámci rozpětí rozhoduje na návrh vedoucího provozu elektrifikace útlum náměstek důlně-technických služeb.

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 %.

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

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

2.3. Elektro povrch

2.3.1. 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.

2.3.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémiei takto:

- elektroúdržba povrchu **základní sazba 15 %** (bez nárůstu)

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

3. Odměňování dělníků v provozu důlní dopravy

3.1. 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.

3.2. Průběh prémie

3.2.1. Centrální doprava

K odměňování se uplatní časová mzda s premií takto:

- | | |
|---|----------------------------|
| a) Řidiči kolejových lokomotiv | základní sazba 20 % |
| b) Oprava a údržba kolejových lokomotiv | základní sazba 20 % |
| c) Řidiči LZH | základní sazba 33 % |
| d) Oprava a údržba LZH, | základní sazba 20 % |
| e) Oprava a údržba ZD, lanových drah | základní sazba 20 % |

3.2.2. Vertikální důlní doprava

K odměňování se uplatní časová mzda s premií takto:

- | | |
|--|----------------------------|
| a) Obsluhy vertikálních jam, šibíků (narážeči) | základní sazba 20 % |
| b) Údržba vertikálních jam a šibíků | základní sazba 20 % |
| c) Přibírky (strojní) žumpovních chodeb | základní sazba 30 % |

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

4. Odměňování dělníků ostatních úseků zabezpečujících bezpečnost dolu

4.1. Ukazatele pro poskytování premií

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Ostatní hornické, zámečnické, 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.

4.2. Průběh prémie

4.2.1. Větrání

- | | |
|--|----------------------------|
| a) stavba a údržba větrných objektů, PVU | základní sazba 15 % |
| b) měření a odběr vzorku | základní sazba 15 % |

4.2.2. Degazace a vrty

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| a) údržba, vrty, měření a seřizování | základní sazba 15 % |
| b) zámečnický v degazaci | základní sazba 15 % |

4.2.3. ZBZS

- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| a) hlídky záchranářů | základní sazba 40 % |
| b) stavba hrázových objektů | základní sazba 40 % |
| c) požární ochrana a prevence | základní sazba 35 % |
| d) mechanik ZBZS povrch | základní sazba 35 % |

4.2.4. Ostatní důlní profese

- | | |
|--------------------------|----------------------------|
| a) figurant | základní sazba 15 % |
| b) ostatní nevyjmenované | základní sazba 15 % |

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

5. Odměňování dělníků povrchových provozů

Zásady odměňování se vztahují na všechny povrchové dělníky mimo provoz úpraven a podnikové útvary.

5.1. 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.

5.2. Průběh prémie

K odměňování dělníků se uplatní časová mzda s prémie.

dělník povrchových provozů

základní sazba 15%

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

5.3. 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 vytíženosti TZ, a to minimálně 40 % při dodržení bezpečnostních přestávek.

6. Odměňování THZ

6.1. Bezpečnostní technici

Prémiové ukazatele:

- iniciativní řešení bezpečnosti a hygieny práce a řešení, prevence rizik, měsíčně vyhodnotí ředitel útlumu, závodní dolu 5 %
- vlastní ukazatel 20 %
- Celková prémie 25 %**

6.2. THZ s nadúsekovou působností

Prémiové ukazatele:

- splnění měsíčního TR harmonogramu útlumu 10 %
- vlastní ukazatel 15 %
- Celková prémie 25 %**

Okruhy THZ:

- Provoz DBS – inspekční služby, ODMG.
- Provoz DTS – výrobní dispečink logistiky.
- Odbor směnmistra

6.3. Prémiové ukazatele pro THZ úseku elektro - provoz důl

- splnění TR-harmonogramu útlumu 30 %
- TR materiálových nákladů útlumu za úsek (za provoz) 5 %
- Celková prémie 35 %**

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

6.4. Prémiové ukazatele pro úsek výklizu a likvidace

- dodržení stanov. HMG výklizu	20 %
- TR materiálových nákladů útlumu za úsek (provoz)	10 %
Celková prémie	30 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

6.5. Prémiové ukazatele ostatních úseků a provozů (centrální a vertikální dopravy, el. slaboproud, větrání, degazace, ZBZS)

- splnění harmonogramu útlumu	5 %
- vlastní ukazatel	10 %
- TR materiálových nákladů útlumu	10 %
Celková prémie	25 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

6.6. Prémiové ukazatele pro THZ Vedoucího povrch. provozů

- vlastní ukazatel	15 %
- TR materiálových nákladů útlumu	10 %
Celková prémie	25 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

6.7. 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 prémiových listech. V rámci vlastního ukazatele je vhodné zadávat především ukazatele, které zaměstnanec svou mírou ovlivňuje.
Za seznámení s dosaženou premií, přerozdělením nebo nepřiznáním u svých podřízených je zodpovědný přímý nadřízený.

Část III: Provoz úpraven

1. Odměňování dělníků úpravářenských provozů

1.1. Ukazatele pro poskytování premií.

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Hrubé, jemné prádlo, třídírna, expedit, 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 nepřizná až o 1/3, při nesplnění úkolu stanovených nadřízeným se základní sazba prémie nepřizná 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 a schválení samostatné prémie zodpovídá vedoucí provozu úpravny.

2. Prémiové ukazatele pro THZ provozu 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: Podnikové útvary

1. Odměňování dělníků

1.1. Ukazatele pro poskytování premií.

Plnění úkolů stanovených nadřízeným 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 | 15 % |
| b) dělník důl | 15 % |

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

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 pracnosti,
- 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 stanovená úměrně k vynaloženému pracovnímu úsilí a dosaženému hospodářskému přínosu. Mimořádné odměny schvaluje personální ředitel.

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) předkládá příslušný odborný ředitel, závodní dole, vedoucí provozu důlně-bezpečnostních služeb, VLH, nebo náměstek důlně-technických služeb ke schválení personálnímu řediteli dle pravidel.
- 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).