



Keramika
H O R N Í B Ř Í Z A a. s.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA ROK 2003

Koordinační odborový orgán Keramika Horní Bříza a.s.

zastoupený předsedou panem Janem Kadlecem

pověřeným

ZO OS Stavba ČR divize HOB KERAMIKA - závod Horní Bříza

ZO OS Stavba ČR divize HOB KERAMIKA - závod Podbořany

ZO OS Stavba ČR divize HOB SERVIS

ZO OS Stavba ČR divize HOB KAOLIN

ZO OS Stavba ČR Správa a.s.

k podpisu kolektivní smlouvy na straně zaměstnanců

a

Keramika Horní Bříza a.s.

zastoupená

Ing. Pavlem Fialou, generálním ředitelem a předsedou představenstva

uzavírají podle § 20 zák. č. 65/1965 Sb., v platném znění, a v souladu s ustanovením zák. č. 2/1991 Sb., dnešního dne tuto Kolektivní smlouvu na rok 2003.

1. Předmět smlouvy

- 1.1 Předmětem této kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a úprava práv a povinností smluvních stran.
- 1.2 Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a zaměstnance, za které uzavřel KS odborový orgán. Kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.
- 1.3 Zaměstnancem se rozumí osoba v pracovním poměru k zaměstnavateli, případně jiné osoby, kterým tato kolektivní smlouva přiznává práva. Zaměstnanci, se kterými je opakovaně bez přerušení sjednán pracovní poměr na dobu určitou, se posuzují z hlediska nároků vyplývajících z této smlouvy stejně, jako zaměstnanci přijatí do pracovního poměru na dobu neurčitou.
- 1.4 Pracovněprávní, mzdové a ostatní nároky zaměstnanců vůči zaměstnavateli jsou upraveny zákoníkem práce, prováděcím vládním nařízením k zákoníku práce, zákonem o kolektivním vyjednávání, mzdovými a dalšími obecně závaznými právními předpisy, vyšší kolektivní smlouvou v případě rozšíření její závaznosti na společnost a touto kolektivní smlouvou.

2. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací

- 2.1 Odborové orgány mají právo účastnit se pracovněprávních vztahů včetně kolektivního vyjednávání za podmínek stanovených zákonem.
- 2.2 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům konání voleb odborových orgánů a vytvořit odborovým orgánům 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 pro potřebné podklady. Zaměstnavatel zajistí srážkový systém výběru členských příspěvků odborové organizace jako součást systému zpracování mezd včetně zajišťování převodu peněžních prostředků na její účet u zaměstnanců, s nimiž bude mít odborová organizace uzavřenu písemnou dohodu o srážkách ze mzdy.
- 2.3 Členové odborového orgánu nesmějí být pro výkon své činnosti diskriminováni nebo znevýhodněni ve svých nárocích, nesmějí být pro výkon své činnosti ani zvýhodněni.
- 2.4 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům odborového orgánu k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Výkon funkce člena odborového orgánu je jiným úkonem v obecném zájmu.

- 2.5 Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo pro jejich účast na odborových schůzích, konferencích, sjezdech, školeních a zahraničních stážích nebo k provedení některých administrativních a technických prací, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku. Odborový orgán, pro který byl krátkodobě uvolněný zaměstnanec činný nebo z jehož podnětu byl uvolněn, je povinen uhradit zaměstnavateli náhradu mzdy. Úhrada se neposkytuje, jestliže zaměstnanec se souhlasem zaměstnavatele nahradí zameškanou práci nebo v případě, že uvolnění souvisí bezprostředně s činností zaměstnavatele. Zaměstnavatel se může s odborovým orgánem dohodnout na upuštění od úhrady vyplacené náhrady mzdy.
- 2.6 Dlouhodobě uvolněným zaměstnancům k výkonu odborové funkce, na základě rozhodnutí odborového orgánu, poskytne zaměstnavatel pracovní volno na celou pracovní dobu nebo její část, a to po celé funkční období nebo na jeho část. Uvolnění zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí odměnu stanovenou odborovým orgánem. Odborová organizace tuto odměnu refunduje.
- 2.7 Vrátili-li se do práce zaměstnanec po skončení výkonu odborové funkce, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla, nebo pracoviště bylo zrušeno, musí jej zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, nedohodnou-li se jinak.
- 2.8 Zaměstnavatel umožní funkcionářům a zaměstnancům OS za účelem plnění jejich povinností vstup na svá pracoviště po předchozím ohlášení se zástupci zaměstnavatele. K plnění těchto povinností zaměstnavatel poskytne potřebné informace, konzultace a doklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení se zástupci zaměstnavatele vstup na svá pracoviště funkcionářům jiných ZV OS, se kterými odborová organizace spolupracuje. Funkcionáři a zaměstnanci OS jsou povinni zachovávat mlčenlivost ve smyslu ustanovení § 25c odst.6 zákoníku práce.
- 2.9 Smluvní strany se zavazují poskytovat si vzájemně sociálně-ekonomické informace potřebné pro kolektivní vyjednávání, zejména ve mzdové oblasti. Členové odborového orgánu jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo k porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.
- 2.10 Zaměstnavatel bude měsíčně informovat odborový orgán zejména o
- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle skupin D a THZ,
 - ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele, důsledcích jeho činnosti na životní prostřední a jeho ekologických opatřeních,
 - přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 249 zákoníku práce,
 - právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,

- pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst.2 až 4 zákoníku práce,
- stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavy páté zákoníku práce.

Informováním se rozumí předání nezbytných podkladů, poskytnutí potřebných informací a konzultací odborovému orgánu. Odborový orgán má právo požadovat na zaměstnavateli doplnění informací a odpovědi na dotazy.

2.11 Zaměstnavatel projedná čtvrtletně s odborovým orgánem zejména

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- změny organizace práce,
- systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu § 249 ZP,
- opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 52 odst.2 až 4 zákoníku práce,
- otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném v části druhé hlavy páté zákoníku práce.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody. K projednání poskytne zaměstnavatel odborovému orgánu informace, konzultace a doklady a v rámci svých možností přihlíží k jeho stanoviskům.

2.12 Odborový orgán bude spolurozhodovat se zaměstnavatelem v zákonem stanovených případech. Spolurozhodováním se rozumí předchozí souhlas odborového orgánu k opatřením, která zaměstnavatel hodlá provést s právní účinností.

2.13 Odborové orgány mají právo kontroly nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv v souladu se zákonem.

2.14 Jde-li o člena odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru tomuto členovi odborového orgánu za podmínek stanovených zákonem. Odborový orgán informuje zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje ustanovení §59 odst.2 ZP.

- 2.15 V pracovněprávních vztazích jedná jménem zaměstnavatele představenstvo společnosti.
- 2.16 Odborová organizace se zavazuje včas informovat zaměstnavatele o všech závažných opatřeních a připravovaných akcích ze strany odborů.

3.

Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům

- 3.1 Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.
- 3.2 Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.
- 3.3 Řešení kolektivních sporů upravuje zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání ve znění novel.

4.

Pracovněprávní vztahy

4.1 Pracovní podmínky

- 4.1.1 Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- 4.1.2 V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců ve smyslu ustanovení § 1 odst.4) zákoníku práce.
- 4.1.3 Zásadou rovného zacházení a zákazem diskriminace se řídí i jednání zaměstnavatele a budoucího zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy.
- 4.1.4 Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.
- 4.1.5 Zaměstnanci jsou povinni zejména
- pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci,
 - plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly,
 - dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud byli s nimi řádně seznámeni,
 - řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

- 4.1.6 Vedoucí zaměstnanci jsou mimo povinností uvedených v předchozím ustanovení dále povinni plnit zejména povinnosti uvedené v ustanovení § 74 zákoníku práce.
- 4.1.7 Zaměstnavatel je povinen zajistit výkon závodní zdravotní péče pro zaměstnance. Dále je povinen sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní zdravotní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit a umožnit jim účast na očkování a preventivních prohlídkách. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit stanoveným lékařským vyšetřením, a to preventivním vstupním, periodickým, řadovým, mimořádným, výstupním a následným prohlídkám, kde povinnost podrobit se těmto prohlídkám je stanovena obecně závazným právním předpisem. Zdravotní prohlídka zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel. Bez předepsaného lékařského vyšetření nesmí být zaměstnanec zařazen k výkonu práce na rizikové pracoviště. Při trvalém odchodu zaměstnance z rizikového pracoviště včetně skončení pracovního poměru, je zaměstnanec povinen podrobit se předepsanému lékařskému vyšetření a zaměstnavatel je oprávněn i povinen toto lékařské vyšetření na zaměstnanci vyžadovat.
- 4.1.8 Zaměstnavatel je povinen uzavřít nejpozději v den vzniku pracovního poměru se zaměstnancem písemnou pracovní smlouvu za podmínek stanovených v § 32 zákoníku práce.
- 4.1.9 Zaměstnavatel sjednává a hradí pojištění léčebných výloh při pracovní cestě zaměstnanců do zahraničí, pokud toto pojištění nevyplývá z jiných skutečností.

4.2 Pracovní doba

- 4.2.1 Délka pracovní doby činí 37,5 hodin týdně.
- 4.2.2 Rozvržení pracovní doby v jednotlivých směnách :
- a) rovnoměrné rozvržení pracovní doby:

	pracovní směna	pracovní doba	přestávka v práci
ranní	8 hod.	7,5 hod.	0,5 hod.
odpolední	8 hod.	7,5 hod.	0,5 hod.
noční	8 hod.	7,5 hod.	0,5 hod.

Na pracovištích v Horní Bříze jsou začátky a konce pracovní doby následující :

ranní	05,45 - 13,45 hod.	07,00 - 15,00 hod.
odpolední	13,45 - 21,45 hod.	
noční	21,45 - 05,45 hod.	

V Kaznějově, Podbořanech a Břasích je začátek a konec pracovní doby následující :

ranní	06,00 - 14,00 hod.	07,00 - 15,00 hod.
odpolední	14,00 - 22,00 hod.	
noční	22,00 - 06,00 hod..	

O jiném začátku a konci pracovní doby se dohodne zaměstnavatel se zaměstnancem.

- b) nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

O nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem. Týdenní pracovní doba bez práce

přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Délka směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

V případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

- 4.2.3 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní přestávku na jídlo a oddech v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem. Začátek a konec přestávek stanoví pro divize ředitelé divizí a pro správu společnosti správní ředitel po předchozím projednání s odborovým orgánem.
- 4.2.4 Zaměstnavatel vede evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby.
- 4.2.5 Účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

4.3 Práce přesčas

- 4.3.1 Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.
- 4.3.2 Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 150 hodin v kalendářním roce. Konat práce přesčas nad uvedený rozsah lze v případě, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně se sjednává na 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- 4.3.3 V případech, kdy byla se zaměstnancem sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, sjednává se v rámci stanoveného limitu práce přesčas nejvyšší rozsah práce přesčas, kterou může tomuto zaměstnanci zaměstnavatel nařídit, na 150 hodin v kalendářním roce.

4.4 Noční práce

- 4.4.1 Noční práce je práce konaná v noční době. Při odpracování celé směny se pro účely poskytnutí mzdového zvýhodnění považuje směna odpracovaná dle odst. 4.2.2. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.
- 4.4.2 Omezení noční práce stanoví zákon. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem v případech stanovených zákonem.

4.5 Pracovní pohotovost

- 4.5.1 Zaměstnavatel může dohodnout se zaměstnancem pracovní pohotovost na pracovišti nebo jiném se zaměstnancem dohodnutém místě. Pracovní pohotovost na pracovišti může být dohodnuta v rozsahu nejvýše 400 hodin v kalendářním roce. V rámci dohodnuté pracovní pohotovosti může zaměstnavatel zaměstnanci pracovní pohotovost nařídit.

4.5.2 Zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší odměna podle zákona o mzdě a této kolektivní smlouvy.

4.6. **Dovolená na zotavenou**

4.6.1 Výměra dovolené stanovená v § 102 odst.1 zákoníku práce se prodlužuje o jeden týden.

4.6.2 Zaměstnavatel může v dohodě s odborovým orgánem určit hromadné čerpání dovolené na zotavenou, jestliže je to nutné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům zpravidla jeden měsíc před jejím počátkem.

4.7 **Překážky v práci**

4.7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený ve vl. nař. č. 108/94 Sb., a to

- další dva dny při úmrtí manžela, dítěte nebo druha, se kterým žil v době úmrtí ve společné domácnosti,
- jeden den při úmrtí rodičů a prarodičů (vlastních nebo manžela),
- další čtyři dny v kalendářním roce (nejvýše 10 dnů v kalendářním roce) k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků.
- Další dva dny v měsíci po dobu odpovídající výpovědní době k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru, ke kterému dochází z organizačních důvodů, pokud zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl odpovídající zaměstnání ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce,

4.7.2 Při vojenském cvičení a při výkonu civilní služby místo vojenského cvičení poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.7.3 Při nástupu vojenské základní (náhradní) služby, civilní služby, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, který má vyživovací povinnost, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku po dobu tří týdnů výkonu této služby.

4.8 **Ukončení pracovního poměru**

4.8.1 Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen dodržet postup stanovený v ustanovení § 52 zákoníku práce.

4.8.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm.a) až c) zákoníku práce, nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby tří měsíců, bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.

Nad výši dvojnásobku průměrného výdělku se odstupné navyšuje podle doby trvání nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti ke dni skončení pracovního poměru následujícím způsobem:

od 10 do 20 let včetně

od 20 do 30 let včetně

od 30 do 35 let včetně

o 2 průměrné měsíční výdělky

o 3 průměrné měsíční výdělky

o 4 průměrné měsíční výdělky

nad 35 let

o 5 průměrných měsíčních výdělků

Zaměstnanci nemůže být vyplaceno vyšší odstupné než činí sedminásobek průměrného výdělku.

- 4.8.3 Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí dva měsíce. Při výpovědi zaměstnancům podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce činí výpovědní doba tři měsíce.
- 4.8.4 Zaměstnavatel bude informovat odborový orgán o nově sjednaných pracovních poměrech a skončených pracovních poměrech 1x měsíčně.

4.9 **Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování**

- 4.9.1 Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o zvyšování kvalifikace zaměstnanců a o jejich rekvalifikaci.
- 4.9.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy k účasti na studiu při zaměstnání a školení v případech, že se jedná o zvýšení kvalifikace, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, a o rekvalifikaci z důvodů nového pracovního zařazení, které je důsledkem organizačních změn u zaměstnavatele nebo ke kterému došlo v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

5.

Zaměstnanost

- 5.1 Zaměstnavatel je povinen plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu své činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. To neplatí, je-li plnění běžných úkolů svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Tím není nijak dotčeno právo odborové organizace na získání informace a právo na projednání otázek spojených s hromadným propouštěním zaměstnanců. Speciální dodávky prací může zaměstnavatel zajišťovat subdodavatelsky.
- 5.2 Při skončení pracovního poměru se zaměstnancem z organizačních důvodů (§ 46 odst.1 písm. a) až c) ZP) může být odloženo splácení finančních závazků, které má zaměstnanec vůči zaměstnavateli, a to po dobu, po kterou je zaměstnanec veden v evidenci uchazečů o práci u úřadu práce. O odložení splácení nákladů na studium či zvyšování kvalifikace rozhoduje zaměstnavatel, o odložení splátek půjček zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem.
- 5.3 V souladu se zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti budou smluvní strany spolupracovat s příslušným úřadem práce při řešení otázek zaměstnanosti.
- 5.4 Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto novému uchazeči o zaměstnání.
- 5.5 Zruší-li zaměstnavatel pracovní místo zastávané zaměstnancem se změnou pracovní schopností, je povinen splnit sám nebo ve spolupráci s úřadem práce povinnosti vyplývající ze zákoníku práce.

6.

Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

6.1 Základní zásady

- 6.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě, nebo stanovena mzdovým výměrem na základě této kolektivní smlouvy. Výši minimální mzdy stanoví obecně závazný právní předpis. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou tato mzda přísluší.
- 6.1.2 Při posuzování
- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
 - pracovních podmínek,
 - pracovní schopnosti a pracovní způsobilosti, a
 - pracovní výkonnosti
- vychází zaměstnavatel ze zásad stanovených v ustanovení § 4a odst.2) až 5) zákona o mzdě.
- 6.1.3 Podkladem pro zařazování zaměstnanců do příslušných tarifních stupňů je zejména potřeba zaměstnavatele, katalog prací, odborná příprava zaměstnance, odborná praxe v oboru, specifické dovednosti, složitost vykonávané práce, organizační a řídicí náročnost pracovního procesu, odpovědnost za případnou škodu, fyzická či duševní zátěž, rizikovost z hlediska bezpečnosti práce a další zvláštní požadavky na výkon práce.
- 6.1.4 Při odměňování zaměstnanců vychází zaměstnavatel z této tarifní soustavy a dalších uvedených podmínek. Výše mzdového tarifu v jednotlivých stupních je minimální. Minimální mzdové tarify pro dělnická povolání jsou uvedeny ve stupních 1. až 7., minimální mzdové tarify pro technicko-hospodářské zaměstnance jsou uvedeny ve stupních 1. až 12.

Stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hod.

<u>Tarifní stupeň:</u>	<u>Mzdový tarif (Kč/hod.)</u>	<u>Mzdový tarif (Kč/měsíc)</u>
1.	39,4	6 200
2.	40,6	6 650
3.	45,4	7 400
4.	50,6	8 250
5.	56,4	9 200
6.	63	10 300
7.	70,2	11 450
8.		12 800
9.		14 250
10.		15 900
11.		17 750
12.		19 800

- 6.1.5 Se zaměstnancem je sjednána nebo mu je stanovena na základě této kolektivní smlouvy základní hodinová nebo měsíční mzda, a to s ohledem na hodnocení zaměstnance a druh vykonávané práce a s přihlédnutím, zda pracuje ve směnném

provozu. Výše základní mzdy nesmí být nižší než je minimální tarif určený touto kolektivní smlouvou. Vedle základní mzdy může být zaměstnanci přiznána výkonnostní odměna, jako pohyblivá složka mzdy, která hodnotí podíl zaměstnance nebo kolektivu zaměstnanců na plnění pracovních úkolů a dosažení očekávaných hospodářských výsledků. O výši výkonnostní odměny rozhoduje nadřízený zaměstnanec, pokud si rozhodnutí o jejím přiznání nevyhradí generální ředitel, nebo pokud generální ředitel nezmocní k tomuto rozhodnutí jiného vedoucího zaměstnance společnosti.

- 6.1.6 Generální ředitel má právo u jím stanoveného okruhu zaměstnanců sjednat mzdu a podmínky jejího poskytování individuální smlouvou o mzdě nebo manažerskou smlouvou. Okruh zaměstnanců odměňovaných manažerskou smlouvou a podmínky této smlouvy schvaluje představenstvo společnosti.
- 6.1.7 Zaměstnavatel uplatňuje časovou a úkolovou formu dvousložkové mzdy:
- a) Zaručené složky mzdy jsou základní mzda a příplatky sjednané kolektivní smlouvou.
 - b) Nezaručeny složkami mzdy jsou výkonnostní odměna, jiné odměny, u kterých je možnost jejich výplaty sjednána v této kolektivní smlouvě a „13. a 14. plat“ (odst. 6.8.KS). Na výplatu nezaručené složky mzdy vzniká nárok pouze tehdy, pokud je přiznána rozhodnutím zaměstnavatele. O přiznání „jiných odměn“ a 13. a 14. platu rozhoduje generální ředitel, pokud k tomuto rozhodnutí nezmocní jiného vedoucího zaměstnance společnosti.
- 6.1.8 V roce 2003 zabezpečí společnost nárůst průměrné měsíční mzdy na jednoho zaměstnance minimálně o 6 % oproti průměrné mzdě za rok 2002 za předpokladu, že společnost splní podnikatelský záměr pro rok 2003. Průměrnou mzdou na jednoho zaměstnance za rok 2002 se rozumí přepočtená průměrná mzda vypočtená s přihlédnutím ke strukturálním změnám, ke kterým došlo v uvedeném roce u zaměstnavatele. Nebude-li podnikatelský záměr pro rok 2003 společností splněn, zaručuje se nárůst průměrné měsíční mzdy na jednoho zaměstnance oproti průměrné mzdě na jednoho zaměstnance za rok 2002 minimálně o 4 %. V případě, že společnost překročí v roce 2003 plánovaný zisk před zdaněním, zvýší se objem plánovaných mzdových prostředků o 11% z částky, o kterou byl plánovaný zisk překročen. O splnění podnikatelského záměru rozhoduje představenstvo a.s. na základě dosažených hospodářských výsledků
- 6.1.9 Smluvní strany výslovně souhlasí s tím, že přepočtená průměrná mzda na jednoho zaměstnance za rok 2002 bude zaměstnavatelem vypočtena a odborovému orgánu písemně oznámena nejpozději do 31. ledna 2003. Smluvní strany výslovně souhlasí s tím, že změna základních mezd na základě mzdových ujednání této kolektivní smlouvy bude zaměstnavatelem provedena s účinností od 1. 2. 2003.
- 6.1.10 Věrnostní přírůstek horníků náleží zaměstnancům podle platných předpisů.

6.2 Mzda a náhradní volno za práci přesčas

- 6.2.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku, za dobu práce přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu pak dosažená mzda a příplatek ve výši 50% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem 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.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna, náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy i zvýšení o 25 % průměrného výdělku, pokud práce přesčas byly nařízeny ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu.

- 6.2.2 Pokud byla se zaměstnancem sjednána mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno podle odst. 6.2.1. nepřísluší. Zaměstnancům s takto sjednanou mzdou může zaměstnavatel nařídit v kalendářním roce nejvýše 150 hodin práce přesčas.

6.3. **Mzda a náhrada mzdy za svátek**

- 6.3.1 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 ve výši 125% průměrného výdělku místo náhradního volna.

- 6.3.2 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.

- 6.4 Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši Kč 8,-- za každou hodinu odpracovanou za podmínek stanovených nařízením vlády. a vnitřním předpisem společnosti.

- 6.5 Za práci v noci přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 11,-- Kč za každou odpracovanou hodinu za podmínek stanovených nařízením vlády.

6.6 **Mzda při výkonu jiné práce**

- 6.6.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za níž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 8 odst.1 zákona o mzdě, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku.

- 6.6.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj který nezavinil, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.

- 6.6.3 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele než uvádí § 129 zákoníku práce, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

- 6.7 Zaměstnanci přísluší odměna za hodinu pracovní pohotovosti na pracovišti ve výši 50% průměrného hodinového výdělku a 100% průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti na pracovišti v den pracovního klidu. Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15% průměrného hodinového výdělku, minimálně však Kč 25,--za den, a 25 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště v den pracovního klidu, minimálně však Kč 50,-- za den.

6.8 Ve výplatních termínech 10. 6. 2003 a 10. 12. 2003 budou vyplaceny zvláštní pololetní odměny jako „13. a 14. plat“ všem zaměstnancům, kteří splnili následující kritéria:

- a) zaměstnanec je zaměstnán u zaměstnavatele v hlavním pracovním poměru, který trval bez přerušení nejméně od 1. 6. 2002 do 1. 6. 2003 včetně pro výplatu 13. platu a nejméně od 1. 12. 2002 do 1. 12. 2003 včetně pro výplatu 14. platu.
Tato podmínka se považuje za splněnou též v případech, kdy
- zaměstnanec skončil v rozhodném období pracovní poměr se společností z důvodů odchodu do starobního, invalidního nebo předčasného důchodu, nebo zanikl jeho pracovní poměr smrtí,
 - zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatelem několik hlavních pracovních poměrů na dobu určitou, které na sebe bezprostředně navazovaly,
- b) zaměstnanec nezameškal v rozhodném období neomluveně více než polovinu pracovní směny.

Odměna vyplácená jako 13. plat bude ve výši = **koeficient násobený 1/6** hrubé mzdy zaměstnance, která mu byla vyplacena za období říjen 2002 až březen 2003 včetně.

Odměna vyplácená jako 14. plat bude ve výši = **koeficient násobený 1/6** hrubé mzdy zaměstnance, která mu byla vyplacena za období duben 2003 až září 2003 včetně.

Při určení výše koeficientu bude přihlédnuto k tomu, aby i při nesplnění podnikatelského záměru byl splněn závazek vyplývající z odst. 6.1.8 kolektivní smlouvy.

Jednotlivá odměna bude vyplacena pouze v případě, že její výše překročí částku Kč 100,--.

Zaměstnanci odměňovaní individuální smluvní mzdou 13. a 14. plat neobdrží.

- 6.9 Zaměstnavatel může rozhodnout o poskytnutí mimořádné odměny zaměstnancům
- za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově a jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí,
 - jako ocenění mimořádného hospodářského přínosu práce,
 - jako ocenění zásluhy při záchraně života, při ochraně zdraví zaměstnanců, při ochraně a záchraně majetku společnosti a při odstranění následků živelných pohrom nebo provozních havárií.

6.10 Mzda se vyplácí měsíčně z účtu zaměstnavatele na účet zaměstnance v těchto výplatních termínech :

leden	10.1.
únor	11.2.
březen	10.3.
duben	10.4.
květen	12.5.
červen	10.6.
červenec	10.7.
srpen	11.8.
září	10.9.
říjen	10.10.
listopad	10.11.

prosinec

10.12.

Výplatním termínem se rozumí den odepsání mzdy z účtu zaměstnavatele ve prospěch účtu zaměstnance. Splatnost mzdy a výplata mzdy se řídí ustanoveními § 10 a § 11 zákona o mzdě, kolektivní smlouvou a ujednáním v pracovní smlouvě. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží mu zaměstnavatel k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

6.11 Ocenění dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnanců

6.11.1 Jako projev uznání a ocenění dlouhodobých pracovních výsledků ve společnosti budou zaměstnancům poskytnuty tyto odměny, které nemají charakter mzdy:

Odměna při pracovním výročí za dobu trvání nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti:

20 let	2 500 Kč
25 let	2 500 Kč
30 let	2 500 Kč
35 let	2 500 Kč
40 let	2 500 Kč
45 let	2 500 Kč

Odměna při životním jubileu 50 let věku při trvání nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti:

od 5 do 10 let včetně	5 000 Kč
od 10 do 15 let včetně	6 000 Kč
od 15 do 20 let včetně	7 000 Kč
od 20 do 25 let včetně	8 500 Kč
nad 25 let	10 000 Kč

Při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod, plný invalidní důchod, předčasný starobní důchod a skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm.a) až c) zákoníku práce, po kterém byl bývalému zaměstnanci přiznán předčasný důchod a zaměstnanec nebyl v době od skončení pracovního poměru do přiznání předčasného důchodu zaměstnán u jiného zaměstnavatele (odměna bude vyplacena po předložení pravomocného rozhodnutí o přiznání předčasného důchodu) – při trvání nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti:

od 5 do 10 let včetně	7 000 Kč
od 10 do 15 let včetně	9 000 Kč
od 15 do 20 let včetně	11 500 Kč
od 20 do 25 let včetně	14 000 Kč
od 25 do 35 let včetně	17 000 Kč
nad 35 let	20 000 Kč

6.11.2 Splnil-li by zaměstnanec podmínky pro přiznání kterékoliv z uvedených odměn v kalendářním roce, ve kterém s ním bude zrušen pracovní poměr z organizačních důvodů, považují se podmínky pro přiznání odměny za splněné dnem skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm.a) až c) zákoníku práce.

6.12 **Příspěvek při narození dítěte nebo převzetí dítěte do vlastní péče**

Zaměstnanci náleží finanční příspěvek při

- narození jednoho dítěte ve výši 5 000 Kč
- narození dvojčat ve výši 10 000 Kč
- narození trojčat ve výši 15 000 Kč

Podmínky pro přiznání finančního příspěvku:

- a) zaměstnanci se narodí dítě a má je ve vlastní péči, nebo zaměstnanec převezme dítě do patnácti let jeho věku do trvalé péče,
- b) zaměstnanec požádá o finanční příspěvek a předloží příslušné doklady (rodný list dítěte nebo rozhodnutí o převzetí dítěte do vlastní péče).

Pokud jsou otec i matka dítěte zaměstnanci společnosti a splňují výše uvedené podmínky, obdrží finanční příspěvek oba.

6.13 **Odměna za dárcovství krve**

Dárcům krve, kteří budou oceněni plaketa MUDr. Jánského, bude poskytnuta tato odměna :

10 odběrů (bronzová plaketa)	3 000 Kč
20 odběrů (stříbrná plaketa)	5 000 Kč
30 odběrů	6 500 Kč
40 odběrů (zlatá plaketa)	8 000 Kč
50 odběrů	8 000 Kč
každých dalších 10 odběrů	8 000 Kč

7.

Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí

7.1 Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

7.2

7.2.1 Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k prevenci rizik. Zaměstnavatel je povinen vyhledávat rizika, zajišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek.

7.2.2 Nelze-li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad definovaných v § 132a odst.5 zákoníku práce.

- 7.2.3 V rozsahu stanoveném vládním nařízením přijímá zaměstnavatel opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiné vážné nebezpečí a evakuace zaměstnanců. Při poskytování první pomoci spolupracuje zaměstnavatel se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Zaměstnavatel zajistí potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména lékařské pomoci, hasičů a policie a organizují evakuaci zaměstnanců.
- 7.2.4 Pokud se na pracovištích vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru. Přitom postupuje podle zvláštních právních předpisů.
- 7.2.5 Tam, kde to stanoví právní předpis, zřídí zaměstnavatel kontrolovaná pásma a zajistí v nich režim v souladu s ustanovením § 134c zákoníku práce a zvláštních právních předpisů.

7.3

7.3.1 Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
 - b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena,
 - c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
 - d) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým lékařským preventivním prohlídkám souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit a umožnit jim splnění těchto povinností,
 - e) zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které se týkají jejich práce a pracoviště, pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,
 - f) zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce ve vhodných intervalech dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, zejména formou seznámení s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Informace s pokyny je třeba zajistit zejména při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů,
 - g) umožnit zaměstnancům nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním BOZP,
 - h) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
 - i) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.
- 7.3.2 Zaměstnavatel je povinen vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, a za účasti odborového orgánu. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech podle zákoníku práce a prováděcího vládního nařízení.

Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

7.4 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bezplatně podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce v souladu s vládním nařízením provádějícím zákoník práce. Bližší podmínky pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, a pro poskytování ochranných nápojů, stanoví zaměstnavatel ve vnitřních předpisech vydaných v souladu s příslušnými nařízeními vlády a po projednání s odbory.

7.5

7.5.1 Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví při práci, odpovídaly bezpečnostním požadavkům a hygienickým limitům na pracovní prostředí a pracoviště stanoveným zejména v § 134 zákoníku práce a zvláštních právních předpisech.

7.5.2 Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky, přístroje a nářadí byly z hlediska BOZP vhodné pro práci, při které budou používány.

7.5.3 Zaměstnavatel je povinen organizovat práci a stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti v souladu se zásadami stanovenými zákoníkem práce a prováděcím vládním nařízením.

7.5.4 Zaměstnavatel zajistí, aby technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců, obsluhovali pouze zdravotně a zvláště odborně způsobilí zaměstnanci.

7.5.5 Zaměstnavatel je povinen umístit bezpečnostní značky a zavést signály, které poskytují informace nebo instrukce týkající se BOZP a seznámit s nimi zaměstnance.

7.6

7.6.1 Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením.

7.6.2 Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případě opomenutí při práci. Zaměstnanec je zejména povinen

a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem v zájmu BOZP a podrobit se ověření znalostí této problematiky,

b) podrobit se lékařským prohlídkám, očkování, vyšetření a diagnostickým zkouškám stanoveným zvláštními právními předpisy,

c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění BOZP, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,

d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a tato svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu,

- e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště a nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci,
 - f) oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které by mohly ohrozit bezpečnost a zdraví při práci, bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při vyšetřování jeho příčin,
 - g) podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.
- 7.6.3 Zaměstnanci se účastní na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborových orgánů. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborovému orgánu účast na jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo jim poskytnout informace o takovém jednání, zejména o záležitostech uvedených v § 136a odst.2) zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na opatření.
- 7.6.4 Odborové orgány jsou povinny spolupracovat se zaměstnavatelem k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené právními předpisy a opatřeními příslušných orgánů.
- 7.6.5 Zaměstnavatel je povinen jednou ročně organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovými orgány a zjištěné nedostatky odstraňovat.
- 7.6.6 Zaměstnavatel je povinen zajistit školení odborovým orgánům umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, o opatřeních k jejich odstranění a omezení, evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání, výkonu kontroly a opatření orgánů vykonávajících odborný dozor. Zaměstnavatele je povinen umožnit odborovým orgánům přednést své připomínky.
- 7.6.7 Při neplnění povinností zaměstnanců v oblasti BOZP uplatní zaměstnavatel snížení pohyblivé složky mzdy až po její odnětí.
- 7.7
- 7.7.1 Odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele.
- 7.7.2 Při výkonu kontroly mají odborové orgány právo
- a) kontrolovat, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v BOZP a zda soustavně vytváří podmínky bezpečné a zdravotně nezávadné práce, pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření s OOPP,
 - b) kontrolovat řádné vyšetření pracovních úrazů a účastnit se zjišťování jejich příčin a příčin nemocí z povolání, popř. je samy vyšetřovat,
 - c) požadovat od zaměstnavatele závazným pokynem odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
 - d) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců,
 - e) zúčastňovat se jednání o otázkách BOZP.

7.8

- 7.8.1 V případě smrtelného pracovního úrazu rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací o zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalých tak, že jednorázové odškodnění dítěte bude přiznáno ve výši Kč 200 000,-- , jednorázové odškodnění manžela bude přiznáno ve výši Kč 150 000,-- a případně poskytované jednorázové odškodnění rodičů bude přiznáno v úhrnné výši Kč 150 000,-- . Pokud se zaměstnavatel zproští odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem ve smyslu § 191 odst.1 ZP, zvýšení jednorázového odškodnění pozůstalým podle tohoto ustanovení nenáleží. Zproští-li se zaměstnavatel své odpovědnosti zčásti (§ 191 odst.2 ZP), lze přiznat maximálně jednu polovinu zvýšení tohoto odškodnění podle této KS.
- 7.8.2 V případě, že zaměstnanec utrpí při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tím pracovní úraz, který ustanovení § 4 odst.1 písm. b) dnes již neplatné vyhlášky č. 110/1975 Sb. kvalifikuje jako těžký pracovní úraz, zvýší zaměstnavatel náhradu za ztrátu na výdělku o částku Kč 50 000,-- , pokud se zaměstnavatel zcela nebo zčásti nezproští odpovědnosti za škodu ve smyslu § 191 ZP. V případě, že se zaměstnavatel u těchto pracovních úrazů zčásti zproští odpovědnosti za škodu způsobenou těžkým úrazem, bude náhrada za ztrátu na výdělku zvýšena nejméně o částku Kč 10 000,-- , jinak o tolik procent z částky Kč 50 000,-- , kolik činí procentní podíl zavinění zaměstnavatele na vzniku úrazu podle záznamu o úrazu.

8.

Péče o zaměstnance

- 8.1 Zaměstnavatel specifikuje výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené zaměstnavatelem ve smyslu § 24 odst.2 písm.j) zákona o dani z příjmu.
- 8.2 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. V případech, kdy nelze takto stravování zajistit, bude zaměstnavatel hledat vhodné náhradní řešení. Zaměstnavatel přispívá na závodní stravování do výše, která se podle zákona uznává za daňový výdaj. Zaměstnavatel vždy na začátku roku stanoví se subjektem, který závodní stravování provozuje, průměrnou hodnotu potravin na příslušný kalendářní rok.
Zaměstnavatel umožní stravování :
- a) svým zaměstnancům,
 - b) zaměstnancům činným pro zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- 8.3 Zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování potřebné závodní zdravotní péče pro své zaměstnance.
- 8.4 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční příspěvek na penzijní připojištění, který poukáže na účet penzijního fondu, s nímž má zaměstnanec uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění. Nemá-li zaměstnanec uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění, vzniká mu nárok na tento příspěvek v kalendářním měsíci, ve kterém příslušnou smlouvu předloží zaměstnavateli. V případě zrušení smlouvy o penzijním připojištění oznámí zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného prodlení zaměstnavateli. Příspěvek se poskytuje počínaje kalendářním měsícem, ve kterém zaměstnanec splní podmínky stanovené kolektivní smlouvou pro jeho poskytování, a

to až do kalendářního měsíce, v němž skončil pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele. Příspěvek se poskytuje zaměstnanci, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trvá nepřetržitě minimálně 3 roky. Příspěvek se poskytuje ve výši Kč 200,-- měsíčně. Zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele dvacet let a více se poskytuje příspěvek ve výši Kč 300,-- měsíčně. Zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele třicet let a více se poskytuje příspěvek ve výši Kč 400,-- měsíčně.

- 8.5 Zaměstnavatel bude provozovat především ve prospěch zaměstnanců vlastní rekreační zařízení. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, rodinným příslušníkům, zaměstnancům, kteří odešli od zaměstnavatele do důchodu a zaměstnancům společností náležející ke skupině Lasselsberger poukazy do vlastních rekreačních zařízení za sníženou cenu.

9.

Závěrečná ustanovení

- 9.1 Do doby trvání nepřetržitého pracovního poměru ve společnosti se započítává doba trvání pracovního poměru od posledního nástupu do společnosti, doba nástupu do pracovního poměru na dobu určitou u společnosti v případě, že se jedná o pracovní poměry na dobu určitou, které na sebe bez přerušení navazují, a dále též doba trvání pracovního poměru ve společnostech skupiny Lasselsberger, pokud jednotlivé pracovní poměry v těchto společnostech trvaly nepřerušovaně a postupně na sebe navazovaly.
- Společnostmi skupiny Lasselsberger se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí:
- Lasselsberger, s.r.o.
 - Keramika Horní Bříza a.s.
 - Chlumčanské keramické závody, a.s.
 - Calofrig a.s.
 - Kemat spol. s r.o.
 - LB Cemix, s.r.o
 - RAKO a.s.
- 9.2 Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců mohou být sjednány v pracovní smlouvě nebo smlouvě o mzdě pouze shodně nebo výhodněji, než stanoví tato nebo vyšší kolektivní smlouva.
- 9.3 Dojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v případech stanovených právními předpisy, dochází i k přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy.
- 9.4 Odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněn vystupovat v právních vztazích jménem příslušné odborové organizace.
- 9.5 Dodatky přijaté smluvními stranami k této kolektivní smlouvě mají stejnou závaznost a důsledky jako tato smlouva. Kolektivní smlouvu nelze vypovědět jednostranným právním úkonem jedné smluvní strany.

- 9.6 Smluvní strany se zavazují učinit všechny nezbytné kroky k tomu, aby problémy vyplývající z plnění této kolektivní smlouvy byly vyřešeny jednáním smluvních stran s cílem dospět k dohodě v zájmu dosažení sociálního smíru.
- 9.7 Smluvní strany sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy v případě změn právních předpisů dotýkajících se závazků vyplývajících z této smlouvy. Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 9.8 S obsahem kolektivní smlouvy seznámí odborové orgány zaměstnance společnosti do 15ti dnů od jejího uzavření.
- 9.9 Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové na další období. Nebude-li kolektivní smlouva na další období uzavřena do 31. 12. 2003, platí ujednání této kolektivní smlouvy do doby uzavření nové kolektivní smlouvy s výjimkou odstavců 6.1.8, 6.8 a 6.10, nejdéle však do 31. 3. 2004.
- 9.10 Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. ledna 2003 do 31. 12. 2003.

V Horní Bříze dne

Za KOO OS Stavba :

Za zaměstnavatele :

.....
Jan Kadlec, předseda

.....
Ing. Pavel Fiala, generální ředitel