
1.	Předmět smlouvy	3
2.	Práva a povinnosti zaměstnavatelů a odborových organizací	3
3.	Postup při předcházení individuálním a kolektivním pracovním sporům	6
4.	Pracovněprávní vztahy	6
5.	Zaměstnanost	11
6.	Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování	11
7.	Bezpečnost práce, ochrana zdraví a pracovního prostředí	17
8.	Péče o zaměstnance	21
9.	Závěrečná ustanovení	25

1. **Předmět smlouvy**

- 1.1** Předmětem této kolektivní smlouvy je úprava mzdových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích u zaměstnavatele a práv a povinností účastníků této kolektivní smlouvy.
- 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 fyzická osoba, která se pro zaměstnavatele zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu, 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 práv vyplývajících z této smlouvy stejně jako zaměstnanci vykonávající závislou práci u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou.
- 1.4** Pracovněprávní, mzdová a ostatní práva zaměstnanců vůči zaměstnavateli jsou upravena zákoníkem práce, zákonem o kolektivním vyjednávání 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 organizace jsou oprávněny vystupovat v pracovněprávních vztazích včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v této kolektivní smlouvě.
- 2.2** Zaměstnavatel umožní zaměstnancům konání voleb odborových orgánů a vytvoří odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim bude poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu, technický provoz a náklady pro potřebné podklady.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit srážkový systém úhrady členských příspěvků zaměstnanců - členů odborové organizace - jako součást systému zpracování mezd včetně zajišťování převodu z mezd sražených peněžních prostředků na účet odborové organizace u zaměstnanců - členů odborové organizace, kteří se srážkami ze mzdy na úhradu členských příspěvků odborovým organizacím vysloví svůj souhlas.
- 2.3** Členové odborového orgánu nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni.
- 2.4** Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout členům odborového orgánu k výkonu jejich funkce 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 jiné odborové činnosti na pracovištích zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon jiné odborové činnosti, zejména k účasti na odborových schůzích, konferencích nebo sjezdech, konaných mimo pracoviště zaměstnavatele, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy pro jiný úkon v obecném zájmu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Pro jiný úkon v obecném zájmu poskytne zaměstnavatel pracovní volno zaměstnanci k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.
- 2.6** Dlouhodobě uvolněným zaměstnancům k výkonu odborové funkce na základě zvláštní dohody odborové organizace a zaměstnavatele 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.
- 2.7** Nastoupí-li zaměstnanec po skončení činnosti pro odborovou organizaci, pro kterou byl uvolněn v rozsahu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na jeho původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní 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 odborových organizací a zaměstnancům OS za účelem výkonu jejich práv vstup na všechna svá pracoviště po předchozím ohlášení požadavku vstupu na pracoviště pověřenému zástupci zaměstnavatele. K výkonu práv odborových funkcionářů zaměstnavatel poskytne potřebné informace, konzultace, v případě nutnosti doprovod a doklady, zejména ty, které jsou potřebné ke kolektivnímu vyjednávání. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení požadavku vstupu na pracoviště pověřenému 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 § 276 odst. 3 a 4 zákoníku práce a dodržovat bezpečnostní předpisy vztahující se na navštívené pracoviště.
- 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. Zaměstnavatel, zaměstnanci a odborové organizace jsou povinni si poskytovat součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.
- 2.10 Právo spolurozhodování** - zaměstnavatel může pouze v dohodě nebo s předchozím souhlasem odborové organizace
- vydat, měnit nebo zrušit pracovní řád,
 - rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením s členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení,
 - organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - určit zaměstnance, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,
 - vydat písemný rozvrh čerpání dovolené,
 - v dalších případech, pokud tak stanoví zákon.

2.11 Právo na projednání – projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborové organizace mají právo při projednání obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací projednat

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- převod podle § 338 až 342 ZP,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- ekonomickou situaci u zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- rozhodnutí o neomluvení zameškání práce,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- další záležitosti v případech, pokud tak stanoví zákon.

2.12 Informování – informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Zaměstnavatel je povinen informovat odborovou organizaci o

- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,

- nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až 106 odst. 1 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- o dalších záležitostech v případech, pokud tak stanoví zákon.

2.13 Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele a v dalších případech, kdy tak stanoví zákon.

2.14 Zaměstnavatel bude informovat odborový orgán o nově sjednaných pracovních poměrech a skončených pracovních poměrech 1x měsíčně.

2.15 Jde-li o člena odborového orgánu, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Odborová organizace informuje zaměstnavatele o svých členech, na které uplatňuje účinnost ustanovení § 61 odst. 2 ZP.

2.16 V pracovněprávních vztazích jedná jménem zaměstnavatele statutární orgán společnosti nebo pověřený vedoucí zaměstnanec. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím (KOO) jména členů statutárního orgánu společnosti a vedoucích zaměstnanců majících právo jednat jménem společnosti v pracovněprávních vztazích.

2.17 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 s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

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 Zaměstnavatel je povinen pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se zákoníkem práce, ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

- 4.1.1 Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a jiná peněžítá plnění, plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
- 4.1.2 V pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje jednání definované v ustanovení § 16 odst. 3 zákoníku práce. Zákaz diskriminace ze strany zaměstnavatele se týká i osob ucházejících se o zaměstnání.
- 4.1.3 Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
- 4.1.4 **Zaměstnanci jsou povinni zejména**
- pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených, vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
 - využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
 - dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní 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,
 - v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.
- 4.1.5 Vedoucí zaměstnanci jsou mimo povinností uvedených v předchozím ustanovení dále povinni plnit zejména povinnosti uvedené v ustanovení § 302 zákoníku práce.
- 4.1.6 Zaměstnavatel je povinen zajistit pro zaměstnance poskytování pracovnělékařských služeb. Dále je povinen sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkovaní a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, a umožnit jim účast na očkovaní, prohlídkách a vyšetření v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví. Zaměstnanci jsou povinni se podrobit pracovnělékařským službám u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu, nebo u registrujícího poskytovatele zdravotních služeb za podmínek stanovených zákonem, podrobit se pracovnělékařským službám nařízeným podle právních předpisů, sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb jméno a adresu registrujícího poskytovatele a dalších poskytovatelů, kteří ho přijali do péče, a sdělit poskytovateli pracovnělékařských služeb na jeho žádost nebo z vlastního podnětu všechny jemu známé nebo podezřelé skutečnosti související s ochranou zdraví při práci. Zdravotní prohlídky, vyšetření nebo očkovaní zaměstnanců, vyplývající z právních předpisů nebo objednané zaměstnavatelem v případě, že nebudou hrazeny zdravotní pojišťovnou, uhradí zaměstnavatel. Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

- 4.1.7 Vznik pracovního poměru: pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za podmínek stanovených zákoníkem práce. V pracovní smlouvě musí být obsaženy náležitosti uvedené v § 34 a 37 zákoníku práce. Pracovní poměry na dobu určitou mohou být uzavřeny pouze v souladu s podmínkami stanovenými zákonem (§ 39 zákoníku práce).
- 4.1.8 Zaměstnavatel sjednává a hradí pojištění léčebných výloh při pracovní cestě zaměstnanců do zahraničí, pokud toto pojištění nevyplývá z jiných skutečností.
- 4.1.9 Zaměstnavatel je povinen při nástupu zaměstnance do práce seznámit jej s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat, a s kolektivní smlouvou.

4.2 Pracovní doba

- 4.2.1 Stanovená délka pracovní doby činí 37,5 hodin týdně.
- 4.2.2 Rozvržení pracovní doby: začátky a konce pracovních směn budou stanoveny vedoucími organizačních jednotek jednotlivých společností po projednání s příslušným odborovým orgánem s ohledem na možnosti dopravy zaměstnanců do zaměstnání.

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.

b) nerovnoměrné 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.
12tihodinové směny	12 hod.	11,0 hod.	1,0 hod.

O nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje prvním týdnem kalendářního roku. Délka směny nesmí překročit 12 hodin.

Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak. Na pracovištích s nočními směnami začíná den pracovního klidu hodinou odpovídající nástupu směny, která v pracovním týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

- 4.2.3 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům přestávku v práci na jídlo a oddech v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem. Začátek a konec přestávek stanoví vedoucí organizačních jednotek jednotlivých společností po předchozím projednání s odborovým orgánem. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům, kteří jsou vystaveni extrémním teplotám, další přestávku v práci, která je součástí pracovní doby za předpokladu zachování provozu daného pracoviště.

- 4.2.4 Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce směny, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit mu nahlédnout do evidence jeho pracovní doby a pořizovat si z ní výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele.
- 4.2.5 Účast na školeních nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

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 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. 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 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje prvním týdnem v kalendářním roce.

4.4 Noční práce

- 4.4.1 Noční práce je práce konaná v noční době, tj. mezi 22.00 - 6.00 hod. Zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely zákoníku práce rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích.
- 4.4.2 Omezení noční práce stanoví zákon. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen poskytovatelem pracovnělékařských služeb v případech stanovených zákonem.

4.5 Pracovní pohotovost

- 4.5.1 Zaměstnavatel může pracovní pohotovost na zaměstnanci požadovat jen, jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovostí se rozumí i inspekční služba techniků, dle vyhlášky ČBÚ 26/89 Sb.
- 4.5.2 Zaměstnanci za dobu pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, přísluší odměna podle zákona a této kolektivní smlouvy.

4.6 Dovolená

- 4.6.1 Výměra dovolené činí pět týdnů v kalendářním roce.
- 4.6.2 Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů. Hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než dva týdny. Nástup hromadné dovolené je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům před jejím počátkem v době, která nesmí být kratší než 2 měsíce.

4.7 Překážky v práci

4.7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah uvedený ve vládním nařízení č. 590/2006 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),
- jeden den v každém kalendářním měsíci osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 12 let (nepřevoditelné do dalšího měsíce),
- 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, s výjimkou případu, kdy zaměstnavatel nabídl zaměstnanci jiné vhodné místo, které zaměstnanec bez vážných důvodů odmítl vykonávat,
- jeden den při narození dítěte manželce či družce zaměstnance (čerpaný nejpozději do 10 dnů od narození dítěte),
- jeden den na vlastní svatbu zaměstnance.

4.7.2 Je-li překážka v práci zaměstnanci předem známa, musí včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Jinak je zaměstnanec povinen uvědomit zaměstnavatele o překážce a o předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu.

4.8 Ukončení pracovního poměru

4.8.1 Pokud dojde u zaměstnavatele k hromadnému propouštění zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen dodržet postup stanovený v ustanovení § 62 zákoníku práce.

4.8.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, nebo dohodou ze stejných důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, a trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky. Při rozvázání pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní doby dvou měsíců bude odstupné dále zvýšeno za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní doby o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Nad výši trojnásobku průměrného výdělku se odstupné zvyšuje podle celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti ke dni skončení pracovního poměru následujícím způsobem:

- | | |
|-----------------|-----------------------------------|
| od 5 do 15 let | o 2 průměrné měsíční výdělky |
| od 15 do 25 let | o 3 průměrné měsíční výdělky |
| od 25 do 35 let | o 4 průměrné měsíční výdělky |
| od 35 let výše | o 5 průměrných měsíčních výdělků. |

Do zvýšení odstupného podle celkové doby trvání pracovního poměru se započítává zvýšení odstupného při rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnanci nemůže být vyplaceno vyšší odstupné, než činí odstupné zvýšené podle celkové doby trvání pracovního poměru, s výjimkou skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce.

Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část. Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle předchozí věty.

Pokud bylo zaměstnanci v minulosti vyplaceno odstupné, pak v případě opětovného skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se odstupné již nezvyšuje podle celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti. Výpovědní doba je stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí dva měsíce.

4.9 Péče o kvalifikaci zaměstnanců a její zvyšování

- 4.9.1 Zaměstnavatel bude podle svých potřeb a možností pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců.
- 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 V souladu se zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti budou smluvní strany spolupracovat s příslušným úřadem práce při řešení otázek zaměstnanosti.
- 5.2 Každý zaměstnanec má právo se ucházet o volné pracovní místo u zaměstnavatele ještě před tím, než bude nabídnuto novému uchazeči o zaměstnání.

6.

Mzdy, náhrady mzdy, ostatní náhrady a odměňování

6.1 Základní zásady

- 6.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, anebo určuje mzdovým výměrem. Mzdovým výměrem přiznaný tarifní stupeň může být změněn pouze v souvislosti s převedením na jinou práci podle § 41 ZP a změnou dohodnutou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výši minimální mzdy stanoví zákoník práce. Mzda musí být sjednána nebo stanovena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.

6.1.2 Při posuzování

- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- obtížnosti pracovních podmínek,
- pracovní výkonnosti,
- dosahovaných pracovních výsledků

vychází zaměstnavatel ze zásad stanovených v ustanovení § 110 zákoníku práce.

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 platné pro zaměstnavatele a dalších uvedených podmínek. Výše mzdového tarifu v jednotlivých stupních s výjimkou stupňů nejvyšších je určena rozpětím. Minimální a maximální mzdové tarify pro dělnická povolání jsou uvedeny ve stupních 1 až 7, minimální a maximální mzdové tarify pro technicko-hospodářské zaměstnance jsou uvedeny ve stupních 1 až 12. Tato tarifní soustava se nepoužije pro zaměstnance se smluvní a manažerskou mzdou.

Stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hod.
(platnost od 1. 2.2019)

Tarifní st.	Mzdový tarif (Kč/hod.)		Mzdový tarif (Kč/měsíc)	
	Minimální	maximální	minimální	maximální
1.	tento tarifní stupeň se u zaměstnavatele neuplatňuje			
2.	87,--	113,--	14 300,--	18 600,--
3.	100,--	130,--	16 400,--	21 300,--
4.	115,--	150,--	18 900,--	24 600,--
5.	132,--	172,--	21 700,--	28 200,--
6.	152,--	198,--	25 000,--	32 500,--
7.	175,--		28 800,--	37 400,--
8.			33 100,--	43 000,--
9.			38 100,--	49 500,--
10.			43 800,--	56 900,--
11.			50 400,--	65 500,--
12.			58 000,--	
13.	zaměstnanci se smluvní a manažerskou mzdou			

Úprava tarifů bude provedena v případě změny minimální mzdy.

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, s výjimkou případů sjednaných v souladu s nařízením vlády k provedení zákoníku práce při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance. Vedle základní mzdy může být zaměstnanci přiznána výkonnostní odměna jako pohyblivá složka mzdy, která hodnotí podíl zaměstnance nebo kolektivu zaměstnanců na plnění pracovních úkolů. Zástupci odborů budou zaměstnavatelem předem informováni o výši přiznané výkonnostní odměny pro organizační jednotku. O výši výkonnostní odměny rozhoduje přímý nadřízený zaměstnanec, pokud si rozhodnutí o jejím přiznání nevyhradí vyšší nadřízený zaměstnanec, nebo k jejímu přiznání není společností zmocněn jiný zaměstnanec.

- 6.1.6 Odpovědný zaměstnanec 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 statutární orgán společnosti.
- 6.1.7 Zaměstnavatel uplatňuje časovou formu dvousložkové mzdy:
- Zaručené složky mzdy jsou základní mzda, příplatky sjednané kolektivní smlouvou, 13. plat ve výši stanovené v souladu s bodem 6.10 této KS. O výši 13. platu rozhoduje statutární orgán společnosti, pokud k tomuto rozhodnutí nezmocní jiného vedoucího zaměstnance společnosti.
 - Nezaručenými složkami mzdy jsou výkonnostní odměna a jiné odměny, u kterých je možnost jejich výplaty sjednána v této kolektivní smlouvě.
- 6.1.8 Zaměstnavatel se zavazuje, že průměrná výše základní hodinové nebo měsíční mzdy vycházející ze mzdových výměrů zaměstnanců platných k 31. 10. 2018 se u zaměstnanců všech pracovních kategorií, s výjimkou zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou, zvýší v průměru nejméně o 6,5 procentního bodu, minimálně však u každého zaměstnance o 3,5 procentního bodu, a to nejpozději do 1. 2. 2019.
- 6.1.9 Věrnostní přídavek 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 v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.
- 6.2.2 Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna, náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud práce přesčas byly vykonány ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu.

6.3 Mzda, náhradní volno nebo 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. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

6.4 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování stanoví vláda nařízením. Výše příplatku se sjednává na částku **12,-- Kč** za každou odpracovanou hodinu ve ztíženém pracovním prostředí.

6.5 Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **20,- Kč** za každou odpracovanou hodinu.

6.6 Mzda za práci na odpolední směně

Za dobu práce na odpolední směně přísluší zaměstnanci vykonávajícímu práci na pracovišti s vícesměnným provozem na odpolední směně dosažená mzda a příplatek ve výši **6,- Kč** za každou odpracovanou hodinu. Odpolední směnou se rozumí pracovní směna následující po směně ranní.

6.7 Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **24 %** průměrného výdělku.

6.8 Mzda při výkonu jiné práce

6.8.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednána, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 139 odst. 1 písm. a) až d) ZP, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

6.8.2 Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP (zahájení trestního řízení) na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle § 139 odst. 2 ZP.

6.8.3 Zaměstnavatel a odborový orgán uzavírající tuto kolektivní smlouvu uzavírají ve smyslu § 209 odst. 2 ZP dohodu o výši poskytované náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci v případě částečné nezaměstnanosti definované v § 209 odst. 1 ZP, která činí 60 % průměrného výdělku. Smluvní strany shodně konstatují, že vyplacená náhrada mzdy podle tohoto ujednání kolektivní smlouvy není hrubou mzdou zúčtovanou zaměstnanci k výplatě v rozhodném období ve smyslu § 353 odst. 1 ZP a nemá proto žádný vliv na výpočet průměrného výdělku zaměstnance pro pracovní právní účely. Zaměstnavatel se zavazuje informovat příslušnou odborovou organizaci o částečné nezaměstnanosti předem, a to dříve, než bude oznámena zaměstnavatelem dotčeným zaměstnancům.

6.8.4 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než uvádí § 207 zákoníku práce, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

6.9 Odměna za pracovní pohotovost

Při pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však Kč 25,- za den, a 25 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti v den pracovního klidu, minimálně však Kč 50,- za den.

6.10 Zvláštní roční odměna

Zaměstnancům, kteří splnili následující podmínky, bude ve výplatním termínu 10. 12. 2019 nebo ve formě měsíčního plnění, podle volby zaměstnance, vyplacena zvláštní roční odměna za dosažené pracovní výsledky označená jako „13. plat“:

a) u zaměstnance k datu 1. 12. 2019 (v případě jednorázové výplaty) nebo k poslednímu dni měsíce předcházejícího měsíci, ve kterém má být plnění vyplaceno (v případě měsíční výplaty), trvá pracovní poměr a neběží zkušební doba. V případech, kdy pracovní poměr zaměstnance skončil před datem 1. 12. 2019 z důvodů odchodu do starobního, invalidního nebo předčasného důchodu, nebo pracovní poměr zanikl smrtí,

vzniká zaměstnanci nárok na 13. plat, který je vyplácen jako první po odchodu zaměstnance do důchodu nebo po jeho smrti (v případě jednorázové výplaty); v případě měsíční výplaty končí poskytování plnění ukončením posledního celého kalendářního měsíce trvání pracovního poměru.

- b) Zaměstnanec nezameškal v období od 1. 11. 2018 do 31. 10. 2019 (v případě jednorázové výplaty) nebo v období předchozích 12 kalendářních měsíců před datem výplaty (v případě měsíční výplaty) neomluveně více než polovinu pracovní směny.

Odměna vyplácená jako 13. plat bude v případě jednorázové výplaty vyplacena nejméně ve výši = koeficient x 1/12 hrubé mzdy zaměstnance, která mu byla vyplacena u zaměstnavatele za období od 1. října 2018 do 30. září 2019 včetně; a v případě měsíční výplaty ve výši = koeficient 0,9 x 1/3 hrubé mzdy zaměstnance, která mu byla vyplacena u zaměstnavatele za předchozí kalendářní čtvrtletí přede dnem výplaty, to celé děleno dvanácti.

Do hrubé mzdy zaměstnance pro účely výpočtu zvláštní roční odměny jako 13. platu se nezapočítávají částky vyplacené zaměstnanci v rozhodném období pro výpočet odměn jako 13. plat, zvláštní bonus podle odst. 8.7.5 a náhrada mzdy.

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

Zaměstnanec, který splnil podmínky pro výplatu 13. platu, si namísto jednorázové výplaty 13. platu ve shora uvedeném termínu může zvolit měsíční peněžitě plnění, které je splatné spolu s výplatou mzdy za příslušný měsíc. Zaměstnanec oznámí svoji volbu personálnímu útvaru zaměstnavatele písemně nejpozději do 15. ledna příslušného kalendářního roku. V případě, že si zaměstnanec přeje zachovat stávající způsob výplaty 13. platu, oznámení se nevyžaduje. Případnou změnu této volby lze provést jednou ročně nejpozději k uvedenému datu. V případě, že zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v průběhu kalendářního roku, oznámí svoji volbu zaměstnavateli nejpozději do konce zkušební doby, jinak bude 13. plat vyplácen jednorázově ve shora uvedeném výplatním termínu.

Zaměstnanci odměňovaní individuální smluvní mzdou a zaměstnanci vykonávající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 13. plat neobdrží. Dále 13. plat neobdrží zaměstnanci, u kterých byl 13. plat již zohledněn při stanovení jejich mzdových podmínek (na základě výslovného ustanovení obsaženého ve mzdovém výměru). V případě, že způsobem popsáním v tomto odstavci bude zaměstnanec odměňován pouze po část roku, náleží mu poměrná část 13. platu za dobu, kdy nebyl takto odměňován.

6.11 Mimořádné odměny

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci odměnu za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.

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

leden	10. 01. 2019
únor	11. 02. 2019
březen	11. 03. 2019
duben	9. 04. 2019
květen	13. 05. 2019
červen	11. 06. 2019
červenec	10. 07. 2019
srpen	09. 08. 2019
září	10. 09. 2019
říjen	09. 10. 2019
listopad	11. 11. 2019
prosinec	10. 12. 2019

Výplatním termínem se rozumí den odepsání mzdy z účtu zaměstnavatele ve prospěch účtu zaměstnance. Splatnost mzdy a výplata mzdy se řídí ustanoveními § 141 až § 144 zákoníku práce, 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 mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

6.13 Ocenění dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnanců

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

- za celkovou dobu trvání pracovního poměru ve společnosti:

10 let	5 000 Kč
15 let	7 500 Kč
20 let	10 000 Kč
25 let	12 500 Kč
30 let	15 000 Kč
35 let	17 500 Kč
40 let	20 000 Kč
45 let	22 500 Kč

- při dosažení životního jubilea 50 let věku při celkové době trvání pracovního poměru ve společnosti:

od 5 do 10 let	5 000 Kč
od 10 do 15 let	7 500 Kč
od 15 do 20 let	10 000 Kč
nad 20 let	12 500 Kč

- při prvním skončení pracovního poměru v souvislosti s nabytím nároku na starobní důchod, plný invalidní důchod, předčasný starobní důchod a skončením pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce, po kterém byl bývalému zaměstnanci přiznán některý z uvedených důchodů a zaměstnanec nebyl v době od skončení pracovního poměru do přiznání některého z uvedených důchodů zaměstnán u jiného zaměstnavatele (odměna bude vyplacena po předložení pravomocného rozhodnutí o přiznání důchodu) za celkovou dobu trvání pracovního poměru ve společnosti:

od 5 do 10 let	10 000 Kč
od 10 do 15 let	15 000 Kč
od 15 do 20 let	20 000 Kč
nad 20 let	25 000 Kč

6.13.2 Pokud by zaměstnanec splnil 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 § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

6.13.3 Pokud má zaměstnanec v době, kdy splnil podmínky pro přiznání kterékoliv z uvedených odměn, více pracovních poměrů ve společnostech skupiny Lasselsberger (viz definice v odst. 9.2), vyplatí zaměstnanci odměnu ten zaměstnavatel, u kterého trval pracovní poměr bez zápočtu dob trvání pracovních poměrů ve skupině Lasselsberger (viz 9.2) nejdelší dobu.

6.14 Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce

Stravné na pracovních cestách ve smyslu § 163 zákoníku práce náleží zaměstnanci ve výši:

- Kč 93,-- trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin.
- Kč 142,-- trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin.
- Kč 223,-- trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (dále jen „bezplatné jídlo“), přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo o nejvyšší hodnotu stanovenou v § 163 odst. 2 zákoníku práce.

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 bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zajišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat, hodnotit rizika, přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků, vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu.

7.2.2 Není-li možné 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, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad definovaných v § 102 odst. 5 zákoníku práce.

7.2.3 Zaměstnavatel je povinen přijmout opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců, včetně pokynů k zastavení práce, okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí. Při poskytování první pomoci spolupracuje zaměstnavatel s poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména poskytovatele zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru ČR a Policie ČR a organizují evakuaci zaměstnanců.

7.3

7.3.1 Zaměstnavatel je povinen zejména

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala 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 platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, u kterého poskytovatele pracovnělékařských služeb jim budou poskytnuty pracovnělékařské služby a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví, nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle tohoto ujednání, případnou ztrátu na výdělků, a to ve výši průměrného výdělků, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy podle § 192 ZP nebo nemocenským a průměrným výdělkem,
- e) zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky na výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce a dále při změně pracovního zařazení, druhu práce, zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů a v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení pravidelně opakováno. V případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.
- f) zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle ZP a zvláštních právních předpisů, 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.
- 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, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel vyhotovuje záznamy a vede dokumentaci o všech pracovních úrazech, jejichž následkem došlo ke zranění zaměstnance s pracovní neschopností delší než 3 kalendářní dny, nebo k úmrtí zaměstnance. Zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny.

7.4 Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem též ochranné nápoje, a to bezplatně podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Bližší podmínky pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů stanoví vládní nařízení.

7.5 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na pracovišti nebo v jeho těsné blízkosti ochranný nápoj chránící před zátěží teplem a ochranný nápoj chránící před zátěží chladem v případech a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem (§ 8 vl. nař. č. 361/2007 Sb. v platném znění).

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na ochranu před účinky tepelné zátěže v letních měsících na základě rozhodnutí vedoucích organizačních jednotek minerální vodu v období květen až červenec kalendářního roku a na pracovištích, kde je nezbytná ochrana zdraví zaměstnanců před účinky zátěže chladem, sáčekový čaj a zajistí možnost přípravy teplých nápojů. Zaměstnavatel dále poskytne zaměstnancům 1x ročně balíček potravinových doplňků s obsahem vitaminů a minerálních látek.

7.6

7.6.1 Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. 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 zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- b) podrobit se pracovnělékařským prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním 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 a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci,
- f) oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události, nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,

- g) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- h) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

7.6.2 Zaměstnanci nesmějí být zbaveni práva účastnit se na řešení otázek souvisejících s BOZP prostřednictvím odborové organizace. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci účast na jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo jim poskytnout informace o takovém jednání. Zaměstnavatel je povinen vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit. Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací záležitosti uvedené v § 108 odst. 2 písm. c) zákoníku práce a informovat ji o skutečnostech uvedených v § 108 odst. 3 zákoníku práce.

7.6.3 Odborové organizace jsou povinny spolupracovat se zaměstnavatelem k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.

7.6.4 Zaměstnavatel je povinen nejméně jednou ročně organizovat prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat. Dále pak čtvrtletní pochůzku po pracovištích za účasti odpovědného vedoucího zaměstnance, technika BOZP a předsedy VZO.

7.6.5 Zaměstnavatel je povinen zajistit školení odborovým organizacím umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady uvedené v ustanovení § 108 odst. 6 písm. a) až c) ZP. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborovým organizacím při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.

7.7

7.7.1 Odborové orgány mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnavatele.

7.7.2 Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí

- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v BOZP a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdravé neohrožující práci,
- b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření s OOPP,
- c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popř. je objasňovat,
- e) umožnit účast na jednáních o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

7.8 Jednorázové odškodnění pozůstalých podle § 271i zákoníku práce přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi (podle zákona o registrovaném partnerství) a nezaopatřenému dítěti, a to každému nejméně ve výši 300 000,-- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 300 000,-- Kč; jednorázové odškodnění přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

- 7.8.1 V případě pracovního úrazu s trvalými následky, vedoucími ke snížení výdělkových možností zaměstnance, se zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci
- a) v případě, že nedošlo k úrazu z viny zaměstnance, jednorázový příspěvek ve výši 50.000,- Kč,
 - b) v případě, že k úrazu došlo spoluzaviněním zaměstnance, jednorázový příspěvek v procentuální výši z částky uvedené pod písm. a) tohoto odstavce, a to podle míry spoluzavinění, minimálně však 10.000,- Kč,
- a to za podmínky, že zaměstnanci vznikne nárok na náhradu za ztrátu na výděleku bezprostředně po skončení pracovní neschopnosti vzniklé v souvislosti s tímto pracovním úrazem. Jednorázový příspěvek se neposkytne v případě, kdy k úrazu došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných prostředků nebo porušením předpisů BOZP, s nimiž byl zaměstnanec prokazatelně seznámen, nebo v souvislosti s trestnou činností postiženého zaměstnance.
- 7.9 Zaměstnavatel se zavazuje uhradit veškeré náklady související s pracovním úrazem nebo s pracovní neschopností zaměstnance vzniklé v souvislosti s plněním pracovních úkolů v zahraničí nebo v přímé souvislosti s nimi, které nebude hradit pojišťovna (např. převoz nemocného, pobyt zaměstnance v nemocnici aj.), v rozsahu své odpovědnosti v plné výši z vlastních zdrojů nebo z plnění pojišťovny, u které zaměstnanec pojistil. Toto ustanovení se nevztahuje na případy, kdy k pracovnímu úrazu nebo k pracovní neschopnosti zaměstnance došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, nebo porušením předpisů BOZP, se kterými byl zaměstnanec prokazatelně seznámen.

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 daních z příjmů.
- 8.2 Stravování**
- 8.2.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, učňům, osobám vykonávajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve všech směnách stravování. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům cenově zvýhodněné stravování (jedno hlavní jídlo). Zaměstnavatel má právo řešit otázku závodního stravování zaměstnanců majících pracoviště mimo hlavní provozní areály společnosti nebo otázku jejich stravování v případě dočasného přerušení stravovacích služeb poskytovaných třetími subjekty jiným než v KS dohodnutým způsobem, a to po předchozím projednání s odborovou organizací. Každý zaměstnanec, který odpracuje pracovní směnu nebo její převážnou část, si může odebrat jedno hlavní jídlo s příspěvkem zaměstnavatele až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však ve výši limitu stanoveného pro tyto účely zákonem jako náklad vynaložený zaměstnavatelem na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů. Příspěvek na stravování poskytne zaměstnavatel na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci bude delší než 11 hodin. Příspěvek nelze uplatnit na stravování za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu (viz § 24 odst. 2 písm. j) zák. o daních z příjmů). Odběr mraženého jídla je možný pouze v případech, není-li možný odběr teplého jídla od provozovatele závodního stravování a pokud provozovatel závodního stravování možnost prodeje mražené stravy zajišťuje. Způsob odběru stravy v rámci závodního stravování a jeho pravidla stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem.

8.2.2 Zaměstnavatel společně s příslušnou odborovou organizací bude vyhodnocovat připomínky a návrhy strážníků a projedná je s provozovateli závodních kantýn a závodních jídelen.

8.3 Poskytování pracovnělékařských služeb

8.3.1 Zaměstnavatel smluvně zajistí poskytování pracovnělékařských služeb pro své zaměstnance.

8.3.2 Zaměstnavatel zajistí a uhradí pracovnělékařské služby poskytované zaměstnancům podle zákona o specifických zdravotních službách, s výjimkou posuzování nemocí z povolání a sledování vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách u nemocí z povolání a vývoje zdravotního stavu při lékařských preventivních prohlídkách po skončení rizikové práce, upravených v zákoně o ochraně veřejného zdraví. Na základě lékařského doporučení zaměstnavatel umožní zaměstnancům lázeňskou léčebně rehabilitační péči.

8.3.3 Zaměstnavatel uhradí za zaměstnance hodnotu preventivního očkování proti chřipce provedeného poskytovatelem pracovnělékařských služeb 1x za rok a provedení testu na okultní krvácení u zaměstnanců, kteří o provedení testu projeví zájem v případech, kdy provedení testu nehradí zdravotní pojišťovna.

8.3.4 Zaměstnavatel uhradí za zaměstnance, u kterého již neběží zkušební doba, hodnotu jedné dávky preventivního očkování proti klíšťové encefalitidě, a to 1x za 4 roky, v případě, že účet za toto preventivní očkování bude vystaven na zaměstnavatele.

8.4. Příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření

8.4.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, který poukáže na účet penzijního fondu nebo penzijní společnosti, s nimiž má zaměstnanec uzavřenu smlouvu o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření.

8.4.2 První příspěvek se poskytuje s výplatou mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec splní současně tyto podmínky:

- a) zaměstnanec nejpozději poslední den kalendářního měsíce předcházejícího výplatě mzdy předloží zaměstnavateli smlouvu s penzijním fondem nebo penzijní společností účinnou nejpozději od měsíce, ve kterém se mzda vyplácí,
- b) nejpozději v předchozím kalendářním měsíci skončila zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě.

8.4.3 První zvýšený příspěvek v souvislosti s odpracovanou dobou se vyplácí s výplatou mzdy za měsíc, ve kterém zaměstnanec splnil podmínku celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti. V případě zrušení smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření, oznámí zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného prodlení zaměstnavateli. Při skončení pracovního poměru se poslední příspěvek poskytuje s výplatou mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém pracovní poměr skončil.

8.4.4 Příspěvek se poskytuje měsíčně po splnění výše uvedených podmínek při celkové době trvání pracovního poměru ve společnosti ve výši:

po zkušební době	400,- Kč
10 – 20 let	500,- Kč
20 – 30 let	600,- Kč
30 let a více	700,- Kč

8.5 Poskytnutí rekreace

8.5.1 Zaměstnavatel poskytne jednou za kalendářní rok zaměstnanci, u kterého neběží zkušební doba a vykonává práci v pracovním poměru, rekreaci formou úhrady částky Kč 6.000,-- z faktury za rekreační pobyt vystavené českou cestovní kanceláří (agenturou) nebo českým podnikatelem poskytujícím ubytování, jehož účastníkem bude zaměstnanec. Faktura musí být vystavena na zaměstnavatele.

8.5.2 Úhrada částky Kč 6.000,-- za zaměstnance bude provedena při splnění těchto podmínek:

- účet za rekreaci, jejímž účastníkem a smluvním partnerem CK nebo ubytovatele bude zaměstnanec, bude vystaven na zaměstnavatele jako řádný daňový doklad,
- zaměstnanec bude v době poskytnutí rekreace zaměstnancem zaměstnavatele a uhradí předem na účet zaměstnavatele část hodnoty účtované rekreace převyšující částku Kč 6.000,--
- při sjednání rekreace bude dohodnuta podmínka vrácení ceny rekreace nebo její části v hodnotě Kč 6.000,-- na účet zaměstnavatele pro případ, že se zaplacená rekreace neuskuteční, nebo se jí jako účastník nezúčastní zaměstnanec.

Podrobné podmínky pro poskytování rekreace může upravit zaměstnavatel po předchozí dohodě s odborovými organizacemi uzavírajícími tuto kolektivní smlouvu.

8.6 Zaměstnavatel a odborové organizace se zavazují udržovat kontakt stávajících zaměstnanců společnosti s bývalými zaměstnanci, kteří odešli od zaměstnavatele do důchodu, a společně na náklady zaměstnavatele uspořádají jedenkrát ročně „Den důchodců“ s možností prohlídek jednotlivých závodů zaměstnavatele a s poskytnutím pohoštění.

8.7 Příspěvek na soukromé životní pojištění

8.7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci finanční příspěvek na soukromé životní pojištění ve výši 300,- Kč měsíčně, který poukáže na účet pojišťovny, s níž má zaměstnanec uzavřenou daňově uznatelnou smlouvu o soukromém životním pojištění (tím se rozumí smlouva, dle které zaměstnanec nebude mít možnost vybírat finanční prostředky v průběhu trvání pojistné smlouvy). Podmínkou pro poskytnutí tohoto finančního příspěvku je uzavření daňově uznatelné smlouvy o soukromém životním pojištění s Českou pojišťovnou a.s.

8.7.2 První příspěvek se poskytuje s výplatou mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém zaměstnanec splní současně tyto podmínky:

- zaměstnanec nejpozději poslední den kalendářního měsíce předcházejícího výplatě mzdy předloží zaměstnavateli smlouvu o soukromém životním pojištění uzavřenou v souladu s odst. 8.7.1 a účinnou nejpozději od měsíce, ve kterém se mzda vyplácí,
- nejpozději v předchozím kalendářním měsíci skončila zkušební doba sjednaná v pracovní smlouvě.

8.7.3 V případě zrušení smlouvy o soukromém životním pojištění oznámí zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného prodlení zaměstnavateli. Při skončení pracovního poměru se poslední příspěvek poskytuje spolu s výplatou mzdy za kalendářní měsíc, ve kterém pracovní poměr skončil (to platí i při skončení pracovního poměru z důvodů odchodu do starobního, invalidního nebo předčasného důchodu).

8.7.4 Příspěvek se poskytuje měsíčně po splnění výše uvedených podmínek.

- 8.7.5 Zaměstnanci, kterému vznikl nárok na příspěvek na soukromé životní pojištění nejpozději do 30. 11. 2019, a kterému vznikl nárok na zvláštní roční odměnu za dosažené pracovní výsledky označenou jako „13. plat“ podle odstavce 6.10, může být na základě jeho písemné žádosti odeslána část jeho zvláštní roční odměny formou jednorázového mimořádného vkladu na jeho účet soukromého životního pojištění, které splňuje podmínky dle bodu 8.7.1. Výše mimořádného vkladu hrazeného zaměstnavatelem může činit minimálně 1.000,- Kč a maximálně 32.000,- Kč. Zbývající část zvláštní roční odměny, na kterou vznikl zaměstnanci nárok, mu bude vyplacena v souladu s odst. 6.10.

Zaměstnanec odměňovaný individuální smluvní mzdou, kterému vznikl nárok na příspěvek na soukromé životní pojištění nejpozději do 30. 11. 2019, a který nezameškal v období od 1. 11. 2018 do 31. 10. 2019 neomluveně více než polovinu pracovní směny, může do 15. 12. 2019 obdržet mimořádný vklad na jeho soukromé životní pojištění, které splňuje podmínky dle bodu 8.7.1, až do výše 32.000,- Kč ročně pouze v případě, že mu bude přiznán zaměstnavatelem ve formě splátky výkonové složky roční odměny, na základě písemné žádosti zaměstnance.

- 8.7.6 Zaměstnanci vykonávající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr příspěvek na soukromé životní pojištění ani mimořádný vklad neobdrží.

8.8 Zaměstnanec, kterému vznikl nárok na poskytnutí příspěvků dle části 8.4, 8.5 a 8.7 této KS, si může zvolit, že celý finanční objem připadající na všechny tyto jeho příspěvky v příslušném kalendářním roce vyčerpá pouze na některý nebo některé z těchto příspěvků, nebo je rozdělí na jednotlivé příspěvky v jiném nežli uvedeném poměru, a to podle jeho volby. Zaměstnanec oznámí svoji volbu personálnímu útvaru zaměstnavatele písemně nejpozději do 15. ledna příslušného kalendářního roku. V případě, že si zaměstnanec přeje zachovat stávající způsob poskytování příspěvků, oznámení se nevyžaduje. Případnou změnu této volby lze provést jednou ročně nejpozději k uvedenému datu. V případě, že nárok na tyto příspěvky vznikne zaměstnanci později během kalendářního roku, oznámí svoji volbu zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce předcházejícího výplatě mzdy, ve kterém má být příspěvek poprvé vyplacen, jinak budou příspěvky vypláceny dle části 8.4, 8.5 a 8.7 této KS. V případě, že před oznámením své volby zaměstnanec již některý z příspěvků v příslušném kalendářním roce vyčerpá, je změna týkající se tohoto příspěvku účinná až od následujícího kalendářního roku. V případě, že před oznámením své volby zaměstnanec čerpal některý z příspěvků zčásti, lze v příslušném kalendářním roce provést změnu týkající se pouze dosud nevyčerpané části příspěvku. V případě, že dojde ke zvýšení kteréhokoliv z příspěvků dle části 8.4, 8.5 a 8.7 této KS, bude příslušný příspěvek navýšen automaticky, pokud zaměstnanec tento druh příspěvku již čerpá. V ostatních případech bude změna ve způsobu poskytování příspěvků provedena na základě včasné žádosti zaměstnance od následujícího kalendářního roku. V případě navýšení příspěvku na rekreaci, pokud zaměstnanec tento příspěvek nečerpá a nepožádá včas o jiný způsob výplaty, může zaměstnanec tento příspěvek v rozsahu jeho navýšení vyčerpat nejpozději do konce příslušného kalendářního roku. To však neplatí pro ostatní druhy příspěvků.

8.9 Zaměstnanec, kterému vznikl nárok na poskytnutí příspěvků dle části 8.4, 8.5 a 8.7 této KS, si namísto čerpání těchto příspěvků může zvolit příspěvek ve formě peněžitého plnění, který je splatný měsíčně spolu s výplatou mzdy za příslušný měsíc. Zaměstnanec oznámí svoji volbu personálnímu útvaru zaměstnavatele písemně nejpozději do 15. ledna

příslušného kalendářního roku. V případě, že si zaměstnanec přeje zachovat stávající způsob výplaty příspěvků, oznámí se nevyžaduje. Případnou změnu této volby lze provést jednou ročně nejpozději k uvedenému datu. V případě, že nárok na tyto příspěvky vznikne zaměstnanci později během kalendářního roku, oznámí svoji volbu zaměstnavateli nejpozději poslední den kalendářního měsíce předcházejícího výplatě mzdy, ve kterém má být příspěvek poprvé vyplacen, jinak budou příspěvky vypláceny dle části 8.4, 8.5 a 8.7 této KS.

Výše měsíčního příspěvku dle tohoto odstavce při celkové době trvání pracovního poměru ve společnosti činí:

po zkušební době	900 Kč
10 – 20 let	970 Kč
20 – 30 let	1.040 Kč
30 let a více	1.120 Kč

- 8.10** Zaměstnavatel je oprávněn informovat zaměstnance vhodným způsobem o akcích a benefitech zaměstnavatele a využít za tímto účelem osobní údaje předané mu zaměstnanci. Každý zaměstnanec je kdykoliv oprávněn odmítnout informování podle předchozí věty, a to sdělením doručeným zaměstnavateli.

9.

Závěrečná ustanovení

- 9.1** Na zaměstnance vykonávající práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se v případech uvedených v ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce nevztahuje zákoník práce ani tato kolektivní smlouva, není-li výslovně sjednáno jinak.
- 9.2** Do celkové doby trvání pracovního poměru ve společnosti se započítává doba trvání pracovního poměru a dále též doba trvání pracovního poměru ve společnostech skupiny Lasselsberger. Společnostmi skupiny Lasselsberger se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí LASSELSBERGER, s.r.o., LASSELSBERGER, a.s., ČESKOSLOVENSKÁ KERAMIKA, akciová společnost, HOB CerTec, spol s r. o., Keramika Horní Bříza a.s., Chlumčanské keramické závody a.s., Calofrig a.s., KEMAT spol. s r.o., RAKO a.s., BORGRES – CHKZ group, s.r.o, KERATEX spol. s r.o., KERIMPEX s.r.o. Praha, HOB EXPORT s.r.o., CERMOS a.s., LB MINERALS, a.s., LB MINERALS, s.r.o., LB Cemix, a.s., LB Cemix, s.r.o., LB IMMO, a.s., LB IMMO, s.r.o., LASSELSBERGER CERAMICS Holding, s.r.o., KERKO, a.s., KOTOUČ ŠTRAMBERK, spol. s r.o.
- 9.3** 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.
- 9.4** 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.
- 9.5** Odborovou organizací se rozumí právnická osoba, vytvořená na základě zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění. Odborovým orgánem se rozumí orgán, který je oprávněný podle Stanov odborové organizace vystupovat v právních vztazích jménem odborové organizace.

- 9.6 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.
- 9.7 Smluvní strany sjednaly možnost změny a doplnění této kolektivní smlouvy v případě změn právních předpisů dotýkajících se závazků vyplývajících z této smlouvy a v částech „Péče o zaměstnance“ a „Mzdy...“. Při vyjednávání o změnách a doplnění této kolektivní smlouvy se postupuje podle zákona o kolektivním vyjednávání.
- 9.8 S obsahem kolektivní smlouvy seznámí odborové organizace i zaměstnavatel zaměstnance společnosti do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance společnosti s obsahem kolektivní smlouvy jejím zveřejněním na portálu intranetu.
- 9.9 Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením účinnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy na další období. Nebude-li kolektivní smlouva na další období uzavřena do 31. 12. 2019, platí ujednání této kolektivní smlouvy do doby uzavření nové kolektivní smlouvy s výjimkou odstavců 6.1.8, 6.10 a 6.12, nejdéle však do 31. 3. 2020.
- 9.10 Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019.

V Plzni dne 1.11.2018

LASSELSBERGER, s.r.o.

Ing. Roman Blažíček, jednatel



Bc. Aleš Voráček, správní ředitel



LB MINERALS, s.r.o.

Ing. Ladislav Matoušek, jednatel



Ing. Pavel Bárta, ekonomický ředitel



KOO LASSELSBERGER, a.s.

Jiří Kříž



KOO LB MINERALS

Libor Hauzner

