



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA OKD, a.s.

uzavřená od roku 2014 na dobu neurčitou

**ve znění dodatků č. 1–58
účinnost od 1. března 2026**

Kolektivní smlouva ve znění dodatků č. 1 až 58

OKD, a.s.

od roku 2014 na dobu neurčitou uzavřená mezi:

OKD, a.s.

se sídlem Stonava 1077, 735 34 Stonava,
zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě, v oddíle B,
vložka 10919,
zastoupenou Ing. Romanem Sikorou, MBA, předsedou představenstva a generálním
ředitelem,

a

Mgr. Janem Solichem, místopředsedou představenstva a ředitelem pro správu,
IČ: 05979277
DIČ: CZ05979277

(dále jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

Sdružením hornických odborů

se sídlem Klimšova 1756, Petřvald, PSČ 73541,
jednajícím Jiřím Waloszkiem, předsedou,
Štefanem Pintérem, místopředsedou,
IČ: 22674144

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

a

Sdružením pravicových odborů ČR

se sídlem Karviná – Doly, Ostravská 1, PSČ 735 06
jednajícím Janem Turčákem, předsedou,
IČ: 47862424

(dále jen „odborové organizace“)

na straně druhé

ZKRATKY POUŽITÉ V KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ

BOZP	-	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BZS	-	Báňský záchranný sbor
ČBÚ	-	Český báňský úřad
ČNB	-	Česká národní banka
FMPE	-	Federální ministerstvo paliv a energetiky
HBZS	-	Hlavní báňská záchranná stanice, a.s.
HV	-	Hospodářský výsledek
KS	-	Kolektivní smlouva
KS VS	-	Kolektivní smlouva vyššího stupně
NPE	-	Nejvyšší přípustná expozice
OBÚ	-	Obvodní báňský úřad
OIP	-	Oblastní inspektorát práce
ONzP	-	Oddělení nemocí z povolání
OOPP	-	Osobní ochranné pracovní prostředky
OS PHGN	-	Odborový svaz pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu
PMV	-	Průměrný měsíční výdělek
PUP	-	Průtrž uhlí a plynů
PZP	-	Preventivní zdravotní prohlídka
RBP	-	Revírní bratrská pokladna
SIBP	-	Svazoví inspektoři bezpečnosti práce
SVO	-	Samostatné větrní oddělení
TH	-	Technicko – hospodářský
TP	-	Průkaz mimořádných výhod I. stupně, který se vydává občanům s těžkým zdravotním postižením
ÚIP	-	Úsekoví inspektoři bezpečnosti práce
VZS	-	Velitel záchranného sboru
ZBZS	-	Závodní báňská záchranná stanice
ZIBP	-	Závodní inspektor bezpečnosti práce
ZP	-	Zákoník práce
ZPH	-	Zvláštní příspěvek horníkům
ZTP	-	Průkaz mimořádných výhod II. stupně, který se vydává občanům se zvlášť těžkým zdravotním postižením
ZTP/P	-	Průkaz mimořádných výhod III. stupně, který se vydává občanům se zvlášť těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce

OBSAH

Část I - Obecná ustanovení.....	6
Část II - Vztahy mezi smluvními stranami	6
1. Obecná ustanovení	6
2. Zaměstnavatel se zavazuje	6
3. Spolurozhodování, předchozí souhlas, dohoda	7
4. Projednávání	7
5. Právo na informace.....	8
6. Odborové organizace působící v OKD, a.s., se zavazují	10
Část III - Pracovněprávní vztahy	10
1. Vznik pracovního poměru	10
2. Změny pracovního poměru	12
3. Skončení pracovního poměru	12
4. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst	13
5. Pracovní doba a přestávky v práci	13
6. Práce přesčas	14
7. Noční práce.....	15
8. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu	15
9. Pracovní pohotovost	16
10. Dovolená	16
11. Překážky v práci	17
12. Dodatková dovolená	20
Část IV - Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací.....	22
Část V - Penzijní připojištění zaměstnanců a doplňkové penzijní spoření.....	23
1. Okruh zaměstnanců s nárokem.....	23
2. Výše příspěvku zaměstnavatele.....	23
3. Podmínky poskytování příspěvku zaměstnavatelem.....	25
Část VI - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce	25
1. Systém BOZP v OKD, a.s.	25
2. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým organizacím.....	27
3. Odborová organizace bude v rámci svého působení při zajišťování úkolů	28
4. Inspektoři bezpečnosti práce	28
5. Ostatní ustanovení	29

Část VII - Postup při organizačních změnách.....	30
1. Postup při organizačních změnách	30
2. Postup při hromadném propouštění a vyhlášení útlumového programu.....	31
3. Zvýšené odstupné	32
Část VIII - Sociální oblast	34
1. Pracovně-lékařské služby (Preventivní zdravotní péče)	34
2. Závodní stravování	35
3. Dětské ozdravné pobyty	36
4. Ostatní sociální opatření (invalidita, úmrtí)	37
5. Hmotné a sociální zabezpečení převáděných a uvolňovaných zaměstnanců ze zdravotních důvodů a NPE	38
6. Ostatní sociální výdaje	39
Část IX - Stabilizační odměny.....	40
1. Rozsah platnosti	40
2. Vznik nároku na odměnu	40
3. Výše odměn.....	40
4. Omezení a ztráta nároku na odměnu	41
5. Společná, přechodná a závěrečná ustanovení.....	42
Část X - Mzdová oblast.....	42
1. Obecná část.....	42
2. Zařazování zaměstnanců do kategorií, povolání, funkcí a tarifních stupňů	42
3. Základní mzda	43
4. Prémiové řady.....	44
5. Smluvní mzda.....	44
6. Minimální mzda	44
7. Růst mezd	44
8. Přídavek na dovolenou a na Vánoce	45
9. <i>úmyslně ponecháno prázdné</i>	46
10. Mzda za práci přesčas.....	46
11. Mzda a náhrada mzdy za svátek.....	46
12. Příplatky za práci.....	46
13. Ostatní formy odměňování	50
14. Splatnost mzdy a výplata mzdy.....	53

ČÁST XI - Závěrečná ustanovení.....	54
Příloha č. 1 Podmínky pro poskytování příplatku za práci při působení jiných ztěž. vlivů.....	57
Příloha č. 2 Mzdový předpis o mzdových podmínkách členů BZS v působnosti OKD, a.s....	58
Příloha č. 3 Mzdové tarify pro dělníky v dole platné od 1. 2. 2026.....	62
Příloha č. 4 Mzdové tarify pro dělníky na povrchových pracovištích platné od 1. 2. 2026	62
Příloha č. 5 Mzdové tarify pro TH zaměstnance závodů platné od 1. 2. 2026	62
Příloha č. 6 Výplatní termíny pro příslušný rok.....	63
Příloha č. 7 Prémiový řád OKD, a.s.	64

Část I – Obecná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance OKD, a.s., a odborové organizace působící v OKD, a.s., na straně jedné a OKD, a.s., jako zaměstnavatele na straně druhé.
2. Tato smlouva se uzavírá na dobu neurčitou od 1. ledna 2014. Kolektivní smlouvu je možné písemně vypovědět. Výpovědní doba činí 18 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně. Smluvní strany mohou o části X bod 14.1 – výplatní termíny a bod 3.4 této KS a o přílohách č. 3 až č. 6 této KS každoročně zahájit jednání po schválení ekonomických výsledků zaměstnavatele za předchozí kalendářní rok, a to počínaje rokem 2019. Při tomto jednání o změně KS se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy (dle § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů) a smluvním stranám jsou zachována všechna práva plynoucí z citovaného zákona, včetně práv vznikajících při vzniku kolektivního sporu.
3. KS vychází z platných právních předpisů.
4. KS upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.
5. Nároky a závazky, stanovené touto KS v menším rozsahu, než jsou zaručeny platnými právními předpisy, jsou neplatné.
6. Tato KS je závazná pro smluvní strany i pro případné právní nástupce.

Část II – Vztahy mezi smluvními stranami

1. Obecná ustanovení

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

2. Zaměstnavatel se zavazuje

- 2.1. Respektovat organizační strukturu odborových organizací působících u zaměstnavatele a právo každého zaměstnance být odborově organizován.

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

3. Spolurozhodování, předchozí souhlas, dohoda

Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, nebo odborovými organizacemi, kdy se k provedení určitého právního jednání či přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje jejich předchozí souhlas nebo dohoda mezi nimi. O takovém jednání bude vyhotoven zápis, na kterém se všechny strany musí shodnout.

Zaměstnavatel může pouze se souhlasem příslušných odborových organizací:

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

4. Projednávání

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

Zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací:

- 4.1. Pravděpodobný hospodářský vývoj a ekonomickou situaci u zaměstnavatele.

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

5. Právo na informace

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů ze strany zaměstnavatele (zástupce zaměstnavatele) příslušným odborovým organizacím (případně jejich zástupci), z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti k případnému zaujetí stanoviska před uskutečněním opatření. Materiály k poskytnutí informace doručí zaměstnavatel příslušné odborové organizaci minimálně tři pracovní dny předem s výjimkou naléhavých případů.

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

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

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

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

Část III – Pracovněprávní vztahy

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

1. Vznik pracovního poměru

- 1.1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu, a to vždy písemně a nejpozději v den vzniku pracovního poměru.

V pracovní smlouvě musí být vždy dohodnuto:

- a) druh práce,
u důlních zaměstnanců dle činností uvedených v platném katalogu:

horník	důlní elektromontér	důlní zámečník
báňský záchranář	střelmistr	

u povrchových zaměstnanců dle platných katalogů pro povrchová pracoviště OKD, a.s.,

- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce,
- d) mzdové podmínky ve vazbě na mzdovou část KS v rozsahu 2 tarifních stupňů, do které je zařazen. U zaměstnanců, u nichž se použije tarifů s rozpětím, se konkrétní výše mzdy v rámci příslušného tarifu sjedná přímo v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnavatel uvedl před účinností této KS konkrétní výši pouze ve mzdovém výměru (dekretu), stává se tento nedílnou součástí pracovní smlouvy.

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

1.2. Sjednání pracovního poměru

- a) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou (§ 39 odst. 1 ZP) se zaměstnancem lze po dohodě s příslušnými odborovými organizacemi sjednat i tehdy, pokud z tohoto pracovního poměru vyplývá povinnost vykonávat práce na pracovišti, pro které je stanovena závazným posudkem příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustná expozice.
- b) Pracovní poměr na dobu určitou smí být sjednán nejdéle na 3 roky a mezi týmiž smluvními stranami může být opakován nejvýše dvakrát; za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a dovolené podle § 217 odst. 5, může být pracovní poměr na dobu určitou sjednáván bez omezení počtu opakování podle věty první. Celková doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou podle věty první a druhé mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
- c) Se zaměstnanci, kterým končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, sjedná zaměstnavatel pracovní poměr na dobu neurčitou, pokud tomu nebrání pracovní morálka zaměstnance, provozní důvody nebo jiné závažné důvody.

1.3. V pracovní smlouvě může být sjednána zkušební doba v maximální délce 4 měsíců, u vedoucích zaměstnanců v maximální délce 8 měsíců. Zkušební doba může být za jejího trvání dodatečně prodloužena v mezích věty první tohoto bodu písemnou dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem. Zkušební doba se prodlužuje o pracovní dny zaměstnance, v nichž během zkušební doby neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, čerpání dovolené nebo neomluveného zameškání práce.

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

penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny zaměstnancem.

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

2. Změny pracovního poměru

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

3. Skončení pracovního poměru

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

V zájmu objektivního posouzení těchto případů bude zaměstnavatel postupovat takto:

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

- a) zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h) ZP, kde činí výpovědní doba 1 měsíc,
- b) zaměstnavateli podle § 51a ZP.

4. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

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

5. Pracovní doba a přestávky v práci

- 5.1. Týdenní pracovní doba pro všechny zaměstnance se stanoví ve smyslu ustanovení § 79 odst. 2 písm. a) ZP maximálně v délce 37,5 hodin, a to při pětidenním pracovním týdnu (pondělí až pátek), včetně doby určené na očistu zaměstnanců a vnitropodnikovou dopravu.
 - 5.1.1. Do pracovní doby se započítává na očistu 20 minut u důlních zaměstnanců a úpravárenského komplexu, 15 minut u ostatních zaměstnanců v dělnických profesích s tím, že v odůvodněných případech je v pravomoci nadřízeného umožnit očistu dle potřeby. V rámci organizačních opatření lze sjednat prodloužený režim v příkazu závodního dolu.
 - 5.1.2. Zaměstnavatel může se zaměstnancem na jeho návrh, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, dohodnout kratší pracovní dobu.
- 5.2. Dvousměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve dvou směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Vícesměnný pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý pracovní režim je režim práce, v němž se zaměstnanci pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu zaměstnavatele; nepřetržitý provoz je takový provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po sedm dnů v týdnu.
 - 5.2.1. Zaměstnavatel sjedná dohodou s příslušnými odborovými organizacemi před uplatněním nepřetržitého provozu podmínky a rozvrh pracovních směn při respektování ustanovení §§ 81 až 84 ZP, §§ 90 a 92 ZP, prokazatelně s nimi seznámí nejméně 14 dnů předem zaměstnance, kterých se nepřetržitý provoz týká.
 - 5.2.2. Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, lze po projednání s příslušnými odborovými organizacemi rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně, popřípadě nerovnoměrné rozvržení pracovní doby dohodnout se zaměstnancem v souladu s ustanoveními § 90 a § 92 ZP. Období, na které se sjednává nerovnoměrně rozvržená pracovní doba, se vymezuje na maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích.

- 5.3. Při práci v podzemí, při práci s chemickými karcinogeny nebo při práci v prostředí, kde je pracovní doba zkrácena v souladu s bezpečnostními a hygienickými předpisy, musí zaměstnavatel tuto pracovní dobu upravit podle platné hygienické normy. Zkrácenou dobou se rozumí celková doba pobytu v oblasti, pro niž je zkrácená pracovní doba určena. Při zavedení takto zkrácené pracovní doby musí být zajištěno odměňování zaměstnanců bez ztráty na výdělku, umožněn výjezd a opuštění organizace.
- 5.3.1. Stanovení režimu práce a odpočinku z důvodů řešení mikroklimatických podmínek na důlních pracovištích, dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, bude po projednání s odborovou organizací zpracováno do úsekové dokumentace.
- 5.4. Pružnou pracovní dobu lze stanovit ve smyslu ustanovení § 85 ZP v platném znění dohodou mezi zaměstnavatelem a příslušnými odborovými organizacemi.
- 5.5. Začátky a konce pracovní doby a rozvrh pracovních směn se sjednají s příslušnými odborovými organizacemi.

5.6. Přestávky v práci

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

6. Práce přesčas

- 6.1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 93 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 6.2. Konat práce nad rámec uvedený v předchozím odstavci lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně. Celkový rozsah práce se ve smyslu § 93 odst. 4 ZP stanovuje na 416 hodin v období 52 týdnů po sobě jdoucích.

- 6.3. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se sjednává u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na šest kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- 6.4. Práce přesčas nemůže být vykonávána a nelze ji nařídít těmto zaměstnancům:
- jimž je zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy,
 - těhotným ženám a ženám, které pečují o dítě mladší než jeden rok,
 - mladistvým zaměstnancům.
- 6.5. Při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště náleží zaměstnanci denní paušální úhrada cestovních náhrad dle § 152 písm. c) ZP v platném znění. Výše denních paušálních úhrad podle § 182 ZP je stanovena vnitřním předpisem.

7. Noční práce

- 7.1. Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství ve věku do 18 let.
- 7.2. Zaměstnancem pracujícím v noci se, s výjimkou odměňování, rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období uvedeném v § 94 odst. 1 ZP.
- 7.3. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem:
- před zařazením na noční práci,
 - pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou za dva roky.
 - kdykoliv během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.
- Úhradu poskytnuté zdravotní péče nelze po zaměstnanci požadovat.

8. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu

- 8.1. Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.
- 8.2. Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídít jen výjimečně, a to po projednání s příslušnými odborovými organizacemi. Zaměstnavatel musí prokazatelně informovat jednotlivé zaměstnance o nařízené práci ve svátek, a to nejméně 10 dnů před výkonem práce, s výjimkou případů ohrožení života, zdraví či způsobení velkých materiálních škod.
- 8.3. Práci ve svátek nelze nařídít, lze však dohodnout:
- se zaměstnanci s kratší pracovní dobou,
 - se ženami a osamělými muži pečujícími alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let,
 - se zaměstnanci pečujícími o osoby vyžadující zvláštní péči,
 - se zaměstnanci se zdravotním poškozením nebo s invalidními důchodci.
- 8.4. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídít jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

- a) naléhavé opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce,
- d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
- e) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
- f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva.

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

9. Pracovní pohotovost

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

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

10. Dovolená

- 10.1. Nárok na dovolenou dle § 212 odst. 1 ZP se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden, tj. na pět týdnů. Zaměstnancům konajícím pro zaměstnavatele práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se nárok na dovolenou neprodlužuje.
- 10.2. Zaměstnavatel se zavazuje umožnit zaměstnancům souvislé čerpání dovolené v délce minimálně 2 týdnů v měsících červnu až září dle písemného rozvrhu čerpání dovolené zpracovaného se souhlasem odborové organizace na základě požadavků zaměstnanců. Umožňují-li to provozní podmínky, může být dovolená čerpána i nad rámec rozvrhu čerpání dovolené. Zaměstnancům s dětmi školou povinnými bude umožněno dle provozních potřeb čerpání výše uvedené dovolené v měsících červenci nebo v srpnu. Výjimky lze sjednat po dohodě s příslušnou odborovou organizací.
- 10.3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dovolenou na 1 den, kdy z vážných osobních důvodů, které mu nebyly předem známy, nebyl přítomen v práci, a to 1x v roce. Toto právo může zaměstnanec uplatnit nejpozději následující pracovní den.
- 10.4. Dovolená se krátí za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin; neomluvená zameškání kratších části jednotlivých směn se sčítají.

11. Překážky v práci

11.1. Překážky z důvodu obecného zájmu s náhradou mzdy.

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

11.1.1. Při účasti zaměstnance v dozorčí radě, ve správní radě nebo v jiném orgánu, do něhož byl zaměstnanec zvolen nebo jmenován v zájmu zaměstnavatele a jeho zaměstnanců, se pracovní volno poskytne v rozsahu nezbytně nutném.

11.1.2. Při účasti zaměstnance na jednání, ke kterému byl vyzván zaměstnavatelem, náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

11.1.3. Zaměstnanci, který v předchozím pololetí neměl neomluvenou absencí, pracovní úraz nebo absenci z důvodu nemocenské náleží pracovní volno v rozsahu jednoho dne (tj. max. dva dny za kalendářní rok).

11.2. Osobní překážky v práci s náhradou mzdy

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

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

a) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance, a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,

b) pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písm. a).

11.2.2. Při účasti na pracovně-lékařské prohlídce u poskytovatele pracovně-lékařských služeb (u určeného poskytovatele pracovně-lékařských služeb) se zaměstnanci poskytne pracovní volno v délce jednoho pracovního dne. V případě delšího rozsahu prohlídky má zaměstnanec nárok na placené volno na dobu nezbytně nutnou k provedení dalších vyšetření. Zaměstnanci jsou vysíláni na pracovně-lékařské prohlídky ve dnech, kdy mají plánovanou ranní směnu.

U specifických profesních prohlídek (práce svářeče, práce řidiče referentských vozidel, práce řidiče s modrými světly, práce narážeče, práce lokomotiváře, práce

provozního elektrikáře - vyhláška 50/1978 Sb., práce s elektrozařízením, práce provozního zámečníka, práce se dřevem, práce s pořezovou, řetězovou pilou, práce obsluha křovinořezu, práce řidiče povrchové lokomotivy, práce báňského úpraváře, vstup do kolejíště A, vstup do kolejíště B, práce se strojovým kolovým nakladačem, práce na vyhrazeném zdvihacím zařízení, práce s kapalným chlodem, práce jeřábníka, práce vazače břemen, práce ve výškách, práce řidiče vysokozdvizného vozíku, práce v noci, práce řidiče výtahu nad 500t, práce strojníka těžkých stavebních strojů, práce obsluhy a oprav tlakových nádob a turbokompresorů), kdy tato prohlídka není sloučena se standardní periodickou prohlídkou, bude poskytnuto zaměstnanci pracovní volno na nezbytně nutnou dobu.

11.2.3. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se na základě předloženého rodného listu poskytne v době do 1 měsíce od narození dítěte pracovní volno na dobu jednoho pracovního dne (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů). Toto pracovní volno se poskytne navíc nad nároky dle zákoníku práce, tj. mimo pracovní volno (s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět) a mimo volna bez nároku na náhradu mzdy k účasti při porodu.

11.2.4. Při doprovodu:

- rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a zpět, k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však jeden den; pracovní volno lze poskytnout jen jednomu z rodinných příslušníků za podmínky, že doprovod byl nezbytný a nebylo jej možno provést mimo pracovní dobu; má-li zaměstnanec nárok na ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
- zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní speciální školy se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na šest pracovních dnů v kalendářním roce, a to pouze jednomu z rodinných příslušníků.

11.2.5. Při úmrtí rodinného příslušníka se poskytne pracovní volno:

- 3 dny (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů) při úmrtí manžela, druha, dítěte, nevlastního dítěte nebo dítěte v péči nahrazující péči rodičů a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- 1 den při účasti na pohřbu rodiče, sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance nebo nevlastního rodiče a manžela dítěte a na další 2 dny, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů),
- 1 den volna se poskytne při účasti na pohřbu prarodiče, vnuka zaměstnance, prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob,
- 1 den volna při úmrtí v důsledku pracovního úrazu rodiče zaměstnance, sourozence zaměstnance nebo dětí zaměstnance, kteří byli ke dni úmrtí současně

zaměstnanci OKD, a.s.; volno je možno čerpat v den nebo v den následující po dni úmrtí.

- 11.2.6. Členům delegace zaměstnanců, které určí zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací k účasti na pohřbu spoluzaměstnance, se poskytne pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, maximálně však na jeden den.
- 11.2.7. Na vlastní uzavření manželství, uzavření manželství dětí a rodičů se poskytne pracovní volno:
- na dva dny na vlastní uzavření manželství, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
 - na jeden den na svatbu dítěte a rodičů.
- 11.2.8. Při stěhování zaměstnance se pracovní volno poskytne na dobu jednoho dne v případě přestěhování zaměstnance v téže obci a na dobu dvou dnů při přestěhování do jiné obce. (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů). Pracovní volno se neposkytne kromě zaměstnanců uvedených v bodě 11.3.2. této části KS též zaměstnancům, kterým byla zaměstnavatelem doručena výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. f) až h) ZP nebo zaměstnanci, který doručil zaměstnavateli výpověď z pracovního poměru nebo žádost o skončení pracovního poměru dohodou.
- 11.2.9. Při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků se pracovní volno poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, pokud vzdálenost zaměstnání přesahuje 5 km a nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa zaměstnání jiným vhodným způsobem. Toto se vztahuje i na dopravu zajišťovanou zaměstnavatelem. Přesahuje-li zpoždění 60 minut, je zaměstnanec povinen vyhledat náhradní spojení veřejným dopravním prostředkem (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).
- 11.2.10. Při znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů, živelní události či jiné obdobné mimořádné události nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce postižený na zdraví, poskytne se pracovní volno na dobu nezbytně nutnou, nejvýše na jeden den.
- 11.2.11. Vyhledání nového zaměstnání
- a) Před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a)–e) ZP náleží zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy k vyhledání nového zaměstnání v rozsahu jednoho dne v týdnu, nejvýše 4 dny celkem.
 - b) Před skončením pracovního poměru v ostatních případech náleží zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy k vyhledání nového zaměstnání v rozsahu půl dne v týdnu, nejvýše 4 dny celkem.
- Toto volno lze čerpat od data převzetí pracovněprávního dokumentu s uvedením skončení pracovního poměru. Volno lze slučovat výhradně se souhlasem zaměstnavatele, přičemž za týden se považuje období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů.
- 11.2.12. Pracovní volno se poskytne osamělým ženám a osamělým mužům pečujícím alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let nebo o osobu vyžadující zvláštní péči nebo zaměstnancům pečujícím o osobu zbavenou svéprávnosti a svěřenou jim do osobní péče v rozsahu jednoho dne v kalendářním čtvrtletí. Tento nárok se neprevádí

do dalšího čtvrtletí. Poslední nárok vzniká ve čtvrtletí, kdy dítě dosáhne věku 15 let, resp. zanikne péče o svěřenou osobu (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

11.2.13. Při účasti zaměstnance na jednání posudkové komise sociálního zabezpečení ve vlastní záležitosti jako důsledku pracovního úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání, poskytne se pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše na dobu jednoho dne (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

11.2.14. Při ukončení pracovního poměru z důvodu trvalé zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadního zaměstnání, NPE, z důvodu nadbytečnosti zaměstnance, dohodou nebo pokud se jedná o zaměstnance v kategorii dělník důl – výpovědí ze strany zaměstnance se pracovní volno poskytne v rozsahu jednoho dne k vyřízení výstupních formalit (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

11.2.15. Při mimořádných událostech zásadního rozsahu, např. - průmyslové havárie nebo přírodní katastrofy, může zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací poskytnout zaměstnancům pracovní volno z důvodů přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy s náhradou mzdy (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

11.2.16. Při účasti vybraného zaměstnance na rekondičním pobytu nebo na ambulantním rekondičním pobytu poskytnutém zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce se poskytne pracovní volno v rozsahu nejvýše dvou týdnů v kalendářním roce (rozšíření v rámci pracovněprávních předpisů).

11.3. Ostatní ustanovení

11.3.1. Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli bez zbytečných průtahů prokázat. Pokud je mu tato překážka známa, je povinen požádat o poskytnutí volna předem.

11.3.2. Rozšíření pracovního volna v rámci pracovněprávních předpisů nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu v daném kalendářním roce a předcházejícím kalendářním roce, kdy vznikla potřeba pracovního volna.

11.4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

11.4.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj. Nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

11.4.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

12. **Dodatková dovolená**

12.1. Smluvní strany sjednávají ve prospěch zaměstnance nad rámec § 215 Zákoníku práce tato ustanovení týkající se dodatkové dovolené.

- 12.2. Pro účely dodatkové dovolené je sledován počet odpracovaných dnů pod zemí dolu při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol, ze kterých se počítá odpracovaná týdenní pracovní doba. Za odpracovaný kalendářní den pod zemí se považuje den, kdy pracovník odpracoval dle rozvrhu směn svou povinnou směnu pod zemí. Při posuzování odpracovaných dnů pod zemí se nesleduje, zda zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny. Jakákoli délka fárání v daný den se posuzuje jako odpracovaný den pod zemí při těžbě nerostů nebo ražení tunelů a štol.
- 12.3. Důlním zaměstnancům v dělnických profesích a důlním technickohospodářským zaměstnancům („THZ“) do úrovně vedoucího úseku včetně, kteří pracují po celý kalendářní rok pod zemí, přísluší dodatková dovolená v délce stanovené týdenní pracovní doby.
- 12.4. Zaměstnancům pracujícím v technických profesích s výjimkou THZ do úrovně vedoucího úseku přísluší za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu dodatková dovolená v rozsahu 1/52 stanovené týdenní pracovní doby.
- 12.5. Jestliže zaměstnanci uvedeni v bodě 12.3. nepracují po celý kalendářní rok pod zemí proto, že z provozních důvodů vykonávali v kalendářním roce na pokyn zaměstnavatele práci na povrchu dolu v rozsahu nepřesahujícím 30 pracovních dnů, bude tato doba pro účely posouzení vzniku nároku na dodatkovou dovolenou posuzována jako doba odpracovaná pod zemí.
- 12.6. Při překročení limitu 30 povrchových pracovních dnů v příslušném kalendářním roce, přísluší zaměstnanci dodatková dovolená v rozsahu 1/52 stanovené týdenní pracovní doby za každou stanovenou týdenní pracovní dobu odpracovanou pod zemí.

Důlním zaměstnancům, kterým přísluší dodatková dovolená a jsou členy báňského záchranného sboru (BZS), se do limitu 30 povrchových pracovních dnů v příslušném kalendářním roce nezapočítávají dny, ve kterých zaměstnanec vykonával stálou pohotovostní službu v rozsahu stanoveném služebním řádem na určeném místě, vykonával práci při akcích ZBS na povrchu nebo byl účastníkem školení souvisejícího s výkonem funkce člena BZS.

Pro účely dodatkové dovolené se však tyto dny nepovažují za dny odpracované pod zemí dolu. Vyhodnocení výše nároku na dodatkovou dovolenou bude provedeno k 31.3., 30.6., 30.9. a následně v měsících říjnu, listopadu a prosinci příslušného kalendářního roku.

- 12.7. Zaměstnancům uvedeným v bodě 12.3., kteří nastoupí nebo ukončí pracovní poměr v OKD, a.s. v průběhu kalendářního roku, přísluší poměrná část dodatkové dovolené v rozsahu 1/52 za každou stanovenou týdenní pracovní dobu odpracovanou v podzemí dolu.
- 12.9. Dodatková dovolená musí být vždy čerpána přednostně. Dodatkovou dovolenou ani její část nelze převést do následujícího kalendářního roku. Náhradu mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možné poskytnout, a to ani při skončení pracovního poměru.
- 12.11. Detailní informace týkající se nastavení dodatkové dovolené (včetně Tabulky výpočtu poměrné části dodatkové dovolené za odpracovanou stanovenou týdenní pracovní

dobu pod zemí dolu) jsou uvedeny v Metodickém pokynu pro zásady poskytování dodatkové dovolené v OKD, a.s.

Část IV – Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel je povinen vytvořit zástupcům odborových organizací na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady, a to v rozsahu odpovídajícím činnosti odborových organizací dle příslušných ustanovení ZP a souvisejících platných právních předpisů. Bližší podmínky budou sjednány na základě vzájemné dohody mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací.
2. Pro funkcionáře odborové organizace neplatí při výkonu jejich funkce omezení pohybu v prostorách zaměstnavatele, kde působí, pokud to není omezeno bezpečnostními či jinými obecně závaznými předpisy.
3. Volení funkcionáři odborových organizací všech stupňů, které jsou oprávněny spolurozhodovat se zaměstnavatelem (členové revizních orgánů a odboroví inspektori bezpečnosti práce), požívají zvýšenou pracovněprávní ochranu. Seznam těchto volených funkcionářů bude neprodleně po jejich zvolení předán zaměstnavateli. V době funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení nesmí zaměstnavatel bez předchozího souhlasu příslušné odborové organizace rozvázat s těmito funkcionáři pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením. Jestliže příslušná odborová organizace odmítla udělit souhlas, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné, pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.
4. Po projednání uvolní zaměstnavatel na požádání odborové organizace zaměstnance pro výkon odborové funkce.
5. Počet odborových funkcionářů a administrativních zaměstnanců trvale uvolněných pro výkon odborové činnosti, jejich jmenné určení a podmínky poskytování náhrady mzdy za dobu uvolnění budou sjednány v samostatné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na daný kalendářní rok.
 - 5.1 K výkonu práva kontroly odborových organizací nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci poskytne zaměstnavatel pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku ZIBP závodním inspektorům bezpečnosti práce, a to za podmínek uvedených v bodě 7 této části KS.
 - 5.2. Uvolnění zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli. Činnost uvolněných zaměstnanců je jiným úkonem v obecném zájmu ve smyslu § 203 ZP.
 - 5.3. Zaměstnavatel zabezpečuje všechny povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu k zaměstnancům uvolněným pro činnost odborových organizací u něho

působících. Odborové organizace jsou povinny pro zabezpečení činností uvedených ve větě první poskytnout zaměstnavateli podle jeho pokynů potřebné podklady.

6. Po skončení výkonu odborové funkce je zaměstnavatel povinen zařadit uvolněného zaměstnance na jeho původní práci a pracoviště před uvolněním. Není-li takové zařazení možné z důvodu, že toto pracovní místo nebo funkce byly zrušeny, nabídne tomuto zaměstnanci jiné pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci, schopnostem a zdravotnímu stavu.
7. Krátkodobě uvolněnému zaměstnanci pro výkon odborové funkce nebo činnosti poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci. Za krátkodobé uvolnění se považuje uvolnění zaměstnance na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 10 pracovních dnů v kalendářním měsíci. Toto uvolnění nesmí přesáhnout 60 pracovních dnů v kalendářním roce.
8. Zaměstnavatel se zavazuje na základě uzavřené dohody o srážkách ze mzdy se zaměstnancem bezplatně srážet ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky vůči odborové organizaci a zasílat je nejpozději do 10 dnů od provedení srážky na účet odborové organizace.

Část V – Penzijní připojištění zaměstnanců a doplňkové penzijní spoření

1. Okruh zaměstnanců s nárokem

Zaměstnanci OKD, a.s., kteří mají sjednáno penzijní připojištění podle zák. č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, v platném znění, s minimální vlastní úložkou 150,- Kč měsíčně, nebo doplňkové penzijní spoření podle zák. č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření s minimální vlastní úložkou 400,- Kč měsíčně (dále jen „účastníci penzijního připojištění“).

2. Výše příspěvku zaměstnavatele

- 2.1. Základní výše měsíčního příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem účastníkům penzijního připojištění (dle bodu 1 této části KS) jsou 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a politiku zaměstnanosti v příslušném měsíci se zaokrouhlením na desítky Kč. Maximální výše tohoto základního měsíčního příspěvku zaměstnavatele je 1 100,- Kč. Pokud bude vlastní úložka zaměstnanců alespoň 300,- Kč, resp. 150,- Kč u zaměstnanců podle původních pravidel dle kolektivní smlouvy, bude maximální příspěvek zaměstnavatele činit 550,- Kč.

2.2. Povinný příspěvek na produkty spoření na stáří

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům (v souladu se zákonem 324/2025 Sb.), kteří v kalendářním měsíci odpracují alespoň tři směny zařazené do třetí kategorie rizik, a to výhradně z důvodu faktorů pracovních podmínek vibrace, zátěž chladem, zátěž teplem nebo celková fyzická zátěž, příspěvek ve výši 4 % z vyměřovacího základu

zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a politiku zaměstnanosti v příslušném měsíci se zaokrouhlením na celé koruny nahoru.

Příspěvek bude poskytnut pouze v případě, že zaměstnanec zaměstnavatele písemně požádá, a to od následujícího měsíce po doručení písemné žádosti na mzdovou účtárnu. V případě, že zaměstnanec neodpracuje alespoň 3 směny v kategorii rizik, bude jeho nárok na příspěvek realizován dle bodu 2.1. této části KS.

V případě poskytnutí měsíčního příspěvku podle bodu 2.2., již zaměstnanec nemá nárok na příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem dle výše uvedeného bodu 2.1. Souběh příspěvků zaměstnavatele není možný.

2.3. V případech nulového základu pro odvod pojištění na sociální zabezpečení není základní měsíční příspěvek zaměstnavatele poskytován.

2.4. Na základě písemné žádosti zaměstnance podané nejpozději do 30. 4. nebo 31. 10. příslušného roku poskytne zaměstnavatel místo poukázek na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit podle části VIII bodu 6.3 KS, zvýšený příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření, a to dvakrát ročně ve mzdě za měsíce květen a listopad. Podaná žádost je platná na dobu neurčitou. Zaměstnanec může odstoupit od žádosti nejpozději k 30. 4. nebo 31. 10. příslušného roku.

2.5. Zaměstnavatel bude vyplácet zvýšený příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců, jestliže zaměstnanec splní následující podmínky:

a) zaměstnanec je u zaměstnavatele v pracovním poměru minimálně jeden rok před začátkem rozhodného období (od 1. 1. do 31. 10.); ustanovení části VIII bod 6.3 KS se použije obdobně;

b) ostatní podmínky budou stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele, přičemž podmínky pro poskytování zvýšeného příspěvku zaměstnavatele a jeho výše na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření budou analogické s podmínkami pro poskytování poukázek pro zaměstnance na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit (část VIII bod 6.3).

2.6. Zastavení poskytování příspěvků

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

a) přerušil penzijní připojištění (§ 19 odst. 2 zákona č. 42/1994 Sb.) a bylo poskytnuto odbytné,

b) vypověděl smlouvu o penzijním připojištění (§ 17 odst. 1 zákona č. 42/1994 Sb.),

c) v případě tzv. odbytného (§ 23 zákona č. 42/1994 Sb.) – v souladu s podmínkami stanovenými v části V bodu 3.2 této KS,

d) v obdobných případech uvedených v písm. a) – c) tohoto bodu podle zák. č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění,

e) je v mimoevidenčním stavu (výjimkou jsou ženy po dobu základní mateřské dovolené).

3. Podmínky poskytování příspěvku zaměstnavatelem

- 3.1. Úhrada vlastní úložky zaměstnance formou srážek z jeho mzdy, prováděných zaměstnavatelem na základě dohody o srážkách ze mzdy, kterou za tím účelem zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavře. V kalendářním měsíci, ve kterém nebude srážka ze mzdy provedena v plné výši, nebude zaměstnanci základní měsíční příspěvek zaměstnavatele poskytnut; nelze-li srážku provést proto, že zaměstnanci je v daném měsíci vyplácena dávka podle zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, bude zaměstnanci základní měsíční příspěvek zaměstnavatele poskytnut pouze tehdy, bude-li srážka ze mzdy provedena z nejbližší příští mzdy zaměstnance, nebo pokud zaměstnanec bez zbytečného odkladu prokáže, že vlastní úložku uhradil jiným způsobem.
- 3.2. V případě neomluvené směny v daném měsíci nevzniká v tomto měsíci nárok na žádný z příspěvků zaměstnavatele, u neomluvené absence třech směn a více v příslušném kalendářním roce nárok zaměstnance na příspěvky zaměstnavatele v tomto roce dále zaniká.

Část VI – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce

1. Systém BOZP v OKD, a.s.

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

Systém BOZP bude zohledňovat všechny platné předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména v rozsahu §§ 101–108 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, zákona č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhlášky ČBÚ č.22/1989 Sb. a dalších právních předpisů.

Za účelem dohody o systému BOZP bude vždy probíhat jednání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Zaměstnavatel poskytne podklady k jednání nejméně 3 dny před tímto jednáním.

- 1.1. Kvalifikované vyhledávání a posouzení všech profesionálních rizik, zjištění jejich příčin a zdrojů a stanovení a realizaci opatření k jejich omezení a postupné eliminaci, a to především:
 - 1.1.1. Stanovení konkrétních termínovaných technicko-organizačních opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí. Při přijímání a provádění technických, technologických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik důsledně vycházet ze všeobecných preventivních zásad dle § 102 odst. 5 ZP.
 - 1.1.2. Zákaz práce v případě, kdy hodnoty rizikových faktorů prokazatelně překračují horní meze stanovené hygienickými normami a nelze stanovit účinná náhradní opatření, projednaná s příslušnou odborovou organizací.

- 1.1.3. Zákaz úkolové mzdy k odměňování prací, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu ve smyslu bezpečnostních předpisů a kde by tato forma mzdy mohla vést při zvyšování pracovních výkonů zároveň k ohrožení bezpečnosti práce a zdraví zaměstnanců. Norem spotřeby práce je zakázáno používat především při těchto pracích a profesích:
- přebírání nebo zmáhání závalu za stálého dozoru,
 - likvidace pootřesových a poprůtržových stavů a stavů po ujetí průvodních hornin a dalších anomálních geomechanických jevech,
 - údržby a opravy vertikálních důlních děl a čištění jámových tůní,
 - práce uvnitř zásobníků,
 - měření plynů, tlaku a prachu,
 - doprava břemen nadměrně hmotných a rozměrných,
 - revizní (inspekční) elektromontér v analogických činnostech mimo výkon a revize na vysokém napětí,
 - opravy, prohlídky a revize těžního zařízení a těžních strojů,
 - strojníci těžních strojů,
 - práce a prohlídky v kotli nebo topeništi a na odpopelovacím zařízení,
 - práce na drtičích a mlýnech na úpravkách,
 - práce uvnitř flotačních cel na úpravkách,
 - asanace a stavba uzavíracích hrází,
 - další práce spojené se zvýšeným nebezpečím, při kterých hrozí zaměstnancům zvýšené nebezpečí úrazu, o nichž rozhodne zaměstnavatel se souhlasem příslušné odborové organizace.
- 1.1.4. Měření úrovně rizikových faktorů pracovního prostředí včetně periodicity měření a měření při změnách na pracovišti, které by úroveň těchto faktorů mohly negativně ovlivnit. Stanovená opatření přizpůsobovat měnícím se skutečnostem a kontrolovat jejich účinnost a dodržování.
- 1.1.5. Stanovení rozsahu a bližších podmínek poskytování osobních ochranných pracovních, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků ve smyslu platných právních předpisů a § 104 ZP.
- 1.1.6. Způsob seznamování zaměstnanců zaměstnavatelem se všemi riziky, kterým jsou při své práci vystaveni s tím, do jaké kategorie byla jimi vykonávaná práce zařazena. Informovat o naměřených hodnotách rizikových faktorů a o opatřeních na ochranu před jejich působením včetně tepelně-vlhkostních parametrů při měření mikroklimatických podmínek v podzemí dle § 103 a § 106 ZP.

Mezi další postupy pro zajištění systému BOZP patří:

- 1.2. Zajišťování kvalifikované první pomoci včetně poskytování specializované lékařské pomoci.
- 1.3. Způsob organizace práce a stanovení pracovních postupů dle zásad ve smyslu § 102 odst. 5 ZP a § 5 zákona č. 309/2006 Sb.
- 1.4. Pravidelné kontroly úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prostřednictvím prověrek bezpečnosti práce a organizaci nejméně jednou ročně prověrky BOZP

na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušnou odborovou organizací s odstraněním zjištěných nedostatků.

- 1.5. Stanovení způsobu vyšetřování příčin a okolností vzniku pracovních úrazů, sepsání a odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání, odstranění jejich příčin, vedení příslušné evidence a oznamování všech případů příslušným orgánům.
- 1.6. Zařazování bezpečnostní přestávky, a to na základě ustanovení § 89 ZP a dále dle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a nařízení vlády č. 272/2011 Sb. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby. Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby. Technické režimy stanovovat vždy s ohledem na mikroklimatické podmínky pracoviště.

2. Zaměstnavatel je povinen umožnit příslušným odborovým organizacím

- 2.1. Prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance.
- 2.2. Účastnit se řešení a prošetřování všech otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci. K tomuto účelu jim zaměstnavatel umožní přizvat funkcionáře a zaměstnance OS PHGN a jeho členských sdružení, včetně specialistů BOZP OS PHGN, ke vstupu na svá pracoviště za účelem výkonu jejich práv a povinností vyplývajících z právních předpisů a kolektivních smluv, a to za stejných podmínek jako služebním návštěvám. To platí i pro odborné poradce příslušné odborové organizace. Dále umožní přizvat organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí.
- 2.3. Účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, kontrolovat, zda zaměstnavatel pracovní úrazy řádně vyšetřuje, případně tyto úrazy samy vyšetřovat. Kopie záznamů o pracovním úrazu budou předány příslušné odborové organizaci. Úkony prováděné zaměstnancem při šetření pracovního úrazu jsou považovány za výkon práce. Vyšle-li zaměstnavatel při tomto šetření zaměstnance do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště, jedná se o pracovní cestu ve smyslu § 42 ZP.
- 2.4. Kontrolovat, zda zaměstnavatelé řádně předkládají podklady k provádění odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání v souladu se ZP. Zaměstnavatel předloží příslušné odborové organizaci závěry jednání odškodňovací komise do jednoho týdne po jejím jednání. Členem odškodňovací komise je i zástupce příslušné odborové organizace.
- 2.5. Účastnit se všech prověrek BOZP.
- 2.6. Školení zástupců odborů na úseku BOZP včetně poskytnutí metodické pomoci na náklady zaměstnavatele.
- 2.7. Účast zástupce příslušné odborové organizace ve zkušební komisi na zkouškách a přezkušování z bezpečnostních předpisů, které provádí zaměstnavatel.
- 2.8. Účast na kontrole dodržování limitů přesčasové práce.

- 2.9. Podílet se na šetření všech mimořádných událostí v prostorách zaměstnavatele, k tomuto šetření je zaměstnavatel povinen přizvat zástupce příslušné odborové organizace včetně svazového inspektora OS PHGN dle pokynů havarijního plánu.
- 2.10. Účast zástupce příslušné odborové organizace na jednání kategorizační komise jako člena této komise. Zaměstnavatel poskytne příslušné odborové organizaci zápis z jednání kategorizační komise.

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

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

4. Inspektoři bezpečnosti práce

- 4.1. Odborové organizace prostřednictvím závodních a svazových inspektorů bezpečnosti práce jsou oprávněny požadovat na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců dát podnět k zastavení další práce, včetně podnětu k zákazu práce přesčas a práce v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců (viz § 101 odst. 1 a 2, § 102, § 106 odst. 4 písm. f) zákoníku práce a § 17 odst. 1 vyhlášky ČBÚ č. 22/1989 Sb.).
- 4.2. Závodní inspektoři bezpečnosti práce (ZIBP) se zúčastní na požádání zaměstnavatele všech prověrek prováděných orgány státního odborného dozoru nad BOZP. Zaměstnavatel je povinen předem oznámit odborové organizaci všechny prověrky BOZP, výkon vrchního dozoru zástupců státní báňské správy a dozoru hygienické služby, měření parametrů pracovního prostředí organizované či iniciované orgány státního odborného dozoru a na tyto kontroly ZIBP přizvat a umožnit jim přednést své připomínky.
- 4.3. V rámci odborové organizace se na pracovištích zaměstnavatele zřizuje funkce úsekových inspektorů práce (ÚIP), jejichž činnost je stanovena těmito zásadami:
- 4.3.1. Úsekový inspektor práce je oprávněn:
- podávat návrhy na odstraňování závad a náměty zlepšování stavu na pracovišti,

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

4.3.2. Zaměstnavatel:

- je povinen projednat návrhy, připomínky a náměty ÚIP a poskytnout mu konzultace z oblasti BOZP,
- zajišťuje ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací proškolení ÚIP z bezpečnostních předpisů a ověření jejich znalostí,
- poskytuje ÚIP nezbytný časový prostor k výkonu jejich funkce (prohlídku pracoviště, spoluúčast při inspekcích nadřízených orgánů, účast při vyšetřování pracovních úrazů, mimořádných událostí a nebezpečných stavů aj.),
- poskytne ÚIP odměnu ve výši:

22,- Kč pro ÚIP na pracovištích v podzemí,

20,- Kč pro ÚIP na povrchových pracovištích,

za jednu odpracovanou směnu; výše odměny bude přiznána na základě čtvrtletního vyhodnocení činnosti ÚIP; vyhodnocení provede příslušná odborová organizace na základě zhodnocení plnění úkolů, které vyplývají z funkční náplně ÚIP,

- zajistí seznámení pracovních kolektivů s ÚIP jako zástupci zaměstnanců na pracovišti, s jejich právy a povinnostmi,
- nesmí postihnout ÚIP za jejich činnost vykonanou v dobré víře v souvislosti s výkonem této funkce.

5. Ostatní ustanovení

- 5.1. Zaměstnavatel se zavazuje zařazovat zaměstnance na práci a na pracoviště se zřetelem na jejich schopnosti a zdravotní způsobilost.
- 5.2. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o důležitých opatřeních v oblasti BOZP a umožnit účast zástupců druhé strany na zásadních jednáních v této oblasti. Veškeré řídicí akty v oblasti BOZP, vydané v OKD, a.s., budou zaslány příslušným odborovým organizacím.
- 5.3. Zaměstnavatel zajistí po dohodě s příslušnou odborovou organizací na své náklady čištění pracovních oděvů a prádla včetně ručníků a onucí pro všechny zaměstnance mající nárok na jejich poskytnutí dle příslušných obecně závazných předpisů bezpečnosti a hygieny práce a řídicího aktu zaměstnavatele.
- 5.4. Vzhledem ke společnému zájmu smluvních stran této KS postupovat společně k vytváření a zlepšování podmínek pro bezpečný a zdraví neškodící výkon práce bude v OKD, a.s., nadále působit v oblasti BOZP společný Výbor pro BOZP, kontrolní, poradní a konzultační orgán, tripartitně složený se zástupců zaměstnavatele, zástupců zaměstnanců (ZIBP a SIBP) a zástupců státního odborného dozoru (OBÚ, OIP,

hygienická služba). Ten se bude soustavně zabývat aplikací systému opatření k zajištění BOZP, příčinami pracovní úrazovosti, konkrétní problematikou v oblasti BOZP na pracovištích zaměstnavatele, kontrolou stavu pracovišť a doporučovat zaměstnavateli nová opatření ke zlepšení stavu BOZP a pracovního prostředí. Konkrétní program Výboru pro BOZP včetně termínů kontrol bude upřesňován 1x čtvrtletně při koordináčnících poradách na OBÚ v Ostravě.

- 5.5. Při zjištění zhoršeného stavu bezpečnosti na pracovištích bude po dohodě se zaměstnavatelem prováděna příslušnou odborovou organizací zvýšená kontrola bezpečnosti na těchto pracovištích. Po dobu výkonu kontroly bude zaměstnancům vykonávajícím tuto kontrolní činnost poskytnuta mzda ve výši průměrného výdělku. Návrh na provádění zvýšené kontroly bezpečnosti a její doby trvání podává bezpečnostní technik nebo ZIBP.

Část VII – Postup při organizačních změnách

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

1. Postup při organizačních změnách

- 1.1. Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi organizační a racionalizační opatření, která povedou k propouštění zaměstnanců, před vydáním rozhodnutí o organizační změně. Toto projednání proběhne nejméně 30 dnů před podáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům. Smluvní strany potvrzují, že uvedená lhůta je v souladu s písmenem e), bodem (1) a bodem (4) článku 38 Kolektivní smlouvy vyššího stupně.
- 1.2. Při projednání předloží zaměstnavatel odborovým organizacím informace:
- o důvodech, které vedou k zamýšlené organizační změně,
 - o opatřeních umožňujících předejít nebo omezit zamýšlenému propouštění zaměstnanců,
 - o hlediscích navržených pro výběr propouštěných zaměstnanců,
 - o počtu a struktuře zaměstnanců, kterých se organizační změna dotýká (profese – funkce, věková struktura, nároky na starobní důchod, struktura se zdravotním poškozením a NPE, struktura dle pohlaví a dle rodinného stavu a sociálních podmínek, struktura mimo evidenčního stavu, struktura dle místa trvalého bydliště, struktura dle kvalifikace).
- 1.3. Zaměstnavatel se zavazuje, že s každým dotčeným zaměstnancem provede pohovor, jehož cílem bude zejména určit způsob ukončení pracovního poměru v souladu s příslušným organizačním a racionalizačním opatřením a zjistit souhlas zaměstnance s vysláním na výstupní lékařskou prohlídku. Pohovory s jednotlivými zaměstnanci budou probíhat za účasti zástupce zaměstnavatele a příslušné odborové organizace.

- 1.4. Podkladem zajišťujícím řádné vedení pohovoru bude osobní list, ve kterém budou uvedena všechna potřebná data zaměstnance, pokud jsou zaměstnavateli známa již před zahájením pohovoru.
- 1.5. Budou-li v průběhu pohovoru zjištěny skutečnosti, které mohou mít vliv na možnost dalšího případného pracovního uplatnění zaměstnance, bude pohovor ukončen až poté, kdy zaměstnavatel tyto skutečnosti prověří.
- 1.6. Pohovory budou prováděny s dostatečným časovým předstihem tak, aby potřeby zaměstnanců mohly být řešeny skutečně individuálně. .
- 1.7. Pohovor se považuje za ukončený v den, kdy osobní list včetně závěru z pohovoru, byl podepsán zástupcem zaměstnavatele, zaměstnancem a zástupcem příslušné odborové organizace. Odmítne-li zaměstnanec bez vážných důvodů tento list podepsat, považuje se pohovor za ukončený, je-li osobní list podepsán zástupcem zaměstnavatele a příslušné odborové organizace.

2. Postup při hromadném propouštění a vyhlášení útlumového programu

- 2.1. Postup dle bodu 1. bude rozšířen o následující body z titulu hromadného propouštění, které definuje ZP v ustanovení § 62.
- 2.2. Při realizaci restrukturalizace zaměstnavatele, útlumových programů, bude zaměstnavatel ve spolupráci s místními úřady státní správy a dalšími příslušnými orgány zabezpečovat pro zaměstnance, kteří se stali v důsledku těchto opatření nadbytečnými, vhodné pracovní příležitosti a vytvářet podmínky pro jejich rekvalifikaci po ukončení pracovního poměru.
- 2.3. Týkají-li se opatření uvedená v bodě 1 této části KS více než 200 zaměstnanců v kalendářním roce, je zaměstnavatel povinen až do ukončení realizace těchto opatření, pověřit zaměstnance navrženého příslušnou odborovou organizací k řešení sociálních problémů spojených s realizací těchto opatření. Takto pověřenému zaměstnanci zaměstnavatel poskytne mzdu podle vykonávané práce nejméně ve výši průměrného výdělků, kterého dosahoval před převedením. Dohu ukončení tohoto pověření dohodne zaměstnavatel s příslušnou odborovou organizací.
- 2.4. V souvislosti s opatřeními zaměstnavatel zpracuje ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací Sociální program před realizací výše uvedených opatření. Toto ustanovení se použije i v případě, že se opatření týká i méně než 30 zaměstnanců.
- 2.5. K realizaci opatření uvedených v bodě 1 této části KS zřídí odborová organizace ve spolupráci s příslušným personálním útvarům a úřady práce pro uvolňované zaměstnance poradenskou službu za účelem zprostředkování zaměstnání nebo rekvalifikace po ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel uvolní po dohodě s odbory vybraného zaměstnance pro činnost uvedenou ve větě první. Toto uvolnění je v rámci části IV této KS.
- 2.6. Žádost o konkretizaci a vyhlášení realizace schváleného útlumového programu předkládá zaměstnavatel k projednání příslušným odborovým organizacím.

Při projednávání předloží nezbytné materiály ekonomického charakteru, které tuto žádost zdůvodňují.

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

3. Zvýšené odstupné

- 3.1. Zaměstnancům, kteří ukončí pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v této části KS, přísluší, kromě odstupného, které jim náleží dle § 67 ZP, zvýšené odstupné, a to ve výši:
 - a) dvojnásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen do jednoho měsíce ode dne, kdy byla zaměstnanci předložena dohoda o ukončení pracovního poměru,
 - b) jednonásobku PMV, pokud je pracovní poměr ukončen do dvou měsíců ode dne, kdy byla zaměstnanci předložena dohoda o ukončení pracovního poměru.
- 3.2. Zaměstnancům se zdravotním postižením (osoby s invaliditou I., II, a III. stupně a osoby zdravotně znevýhodněné), s výjimkou poživatelů náhrady za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti ve smyslu příslušného ustanovení ZP ve znění účinném v době vzniku tohoto nároku a poživatelů doplatků do průměrného výděлку podle § 139 odst. 2 ZP, se násobky uvedené v ustanoveních bodu 3.1 písm. a) až b) této části KS zvyšují dvojnásobně.
- 3.3. Zvýšené odstupné dle bodu 3.1 této části KS nenáleží:

- a) zaměstnancům, kteří měli v příslušném kalendářním roce neomluveně zameškanou směnu,
- b) zaměstnancům, kterým zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy zajistil srovnatelné zaměstnání v OKD, a.s.,
- c) zaměstnancům, kterým bylo dle písm. b) zajištěno zaměstnání, a kteří je bez vážného důvodu odmítli. Za vážné důvody se považují zejména:
 - nabídka práce neodpovídající kvalifikaci a vzdělání,
 - uzavření pracovní smlouvy na dobu určitou nebo stanovení zkušební doby,
 - zdravotní důvody.

3.4. Odstupné včetně zvýšeného odstupného (bylo-li mu vyplaceno), případně jeho poměrnou část, je zaměstnanec povinen vrátit, pokud nastoupí opět do pracovního poměru u OKD, a.s., před uplynutím doby odpovídající násobku průměrného výdělku, kterým byla zaměstnanci stanovena při rozvázání pracovního poměru výše odstupného. Poměrná část se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání.

3.5. V případě, že dojde k přijetí sociálního programu, zvyšuje se odstupné dle bodu 3.1. této části KS o příslušné násobky v závislosti na délce odpracovaných let ve společnosti OKD, a.s., nebo jejích právních předchůdců dle následující tabulky:

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

3.6. Do odpracovaných let podle bodu 3.5. této části kolektivní smlouvy se nezapočítávají ty odpracované roky, za které již zaměstnanec při ukončení předchozího pracovního poměru z organizačních důvodů u zaměstnavatele nebo jeho právního předchůdce obdržel zvýšené odstupné na základě tehdy platné kolektivní smlouvy nebo souvisejícího sociálního programu. Obdobně se postupuje v případě zaměstnance, jehož práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu přešly na základě smlouvy o koupi části závodu z OKD a.s., na DIAMO s.p., DIAMO s.p. se zaměstnancem ukončil pracovní poměr z organizačních důvodů a bylo mu vyplaceno odstupné zaměstnavatelem DIAMO s.p. ve výši dle kolektivní smlouvy, která jako součást pracovněprávního vztahu přešla na DIAMO s.p. jako přejímajícího zaměstnavatele.

4. Dorovnání do základní výše odstupného po dobu technické likvidace

4.1. Základní výši odstupného se pro účely Části VII bodů 4.1 až 4.4 myslí celková výše odstupného pro jednotlivého zaměstnance podle této kolektivní smlouvy vypočtená z průměrného výdělku pro pracovněprávní účely daného zaměstnance platného ve čtvrtletí, ve kterém dojde k ukončení aktivní těžby.

4.2. Každý zaměstnanec, který splňuje podmínky podle bodu 4.4 a v době od ukončení aktivní těžby dolu ČSM do doby ukončení technické likvidace u něj dojde k rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn, bude mít nárok na dorovnání do základní výše odstupného.

- 4.3. Dorovnání do základní výše odstupného se vypočte tak, že od základní výše odstupného se zaměstnanci odečte skutečný nárok na odstupné k datu ukončení pracovního poměru a případný rozdíl bude zaměstnanci vyplacen formou mimořádné odměny. Vyplacení mimořádné odměny proběhne ve stejném výplatním termínu, ve kterém bude zaměstnanci vyplaceno odstupné při ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn.
- 4.4. Podmínky vzniku nároku zaměstnance na dorovnání do základní výše odstupného:
- zaměstnanec odpracoval v období od ukončení aktivní těžby do ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu organizačních změn (dané období) alespoň 85 % povinných dnů dle svého rozvrhu práce, přičemž čerpání dovolené, pracovního volna dle kolektivní smlouvy a odborové činnosti dle kolektivní smlouvy se započítává do odpracované doby,
 - zaměstnanec neměl v daném období neomluvenou absenci,
 - u zaměstnance neběží výpovědní doba.
- 4.5. Body 4, 4.1 až 4.4 pozbývají platnosti posledním dnem měsíce, ve kterém dojde k ukončení technické likvidace dolu ČSM, respektive kdy zaměstnavatel provede ohlášení ukončení hornické činnosti spočívající v likvidaci hlavních důlních děl příslušnému Obvodnímu báňskému úřadu.

Část VIII – Sociální oblast

1. Pracovně-lékařské služby (Preventivní zdravotní péče)

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

Za povinné pracovně-lékařské prohlídky se považují:

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

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

- 1.3. Pracovně-lékařské služby budou realizovány v rámci jednotného systému řízené zdravotní péče o zaměstnance vykonávající práce na rizikových pracovištích v Karvinské hornické nemocnici a.s., případně v dalších smluvních zdravotních zařízeních.
- 1.4. Pracovní poměr zaměstnance vykonávajícího zaměstnání na rizikovém pracovišti nebo zaměstnance s dosaženou NPE, který má skončit a u něhož lze den skončení dohodnout mezi oběma účastníky, skončí v těchto případech až po zjištění výsledku lékařské prohlídky.
- 1.5. V zájmu zvýšení ochrany zdraví při práci a prevence vzniku nemocí z povolání, bude zaměstnavatel zajišťovat:
 - a) Rekondiční pobyty pro zaměstnance se stálým pracovištěm v podzemí po odpracování 4 let, případně pokud od jejich posledního rekondičního pobytu uplynuly nejméně 4 roky, a to v rozsahu maximálně 2 týdnů.
 - b) Na rekondiční pobyty neobsazené vymezeným okruhem zaměstnanců mohou být vysláni fárající zaměstnanci bez stálého pracoviště v podzemí, pokud od jejich posledního rekondičního pobytu uplynulo nejméně 5 let.
 - c) Zaměstnancům, kteří dosáhli 100 % NPE a pracují na vhodném pracovišti v dole, umožní zaměstnavatel rekondiční pobyt každé 4 roky.
 - d) Pro povrchové zaměstnance pracující na rizikových pracovištích (včetně rizika chemických látek) budou zajišťovány rekondiční pobyty v rozsahu jednoho týdne, a to jen v případě úhrady těchto pobytů zdravotní pojišťovnou. Po dobu pobytu na rekondičním pobytu si zaměstnanec čerpá svou řádnou dovolenou. Zaměstnanci uplatní svůj nárok na rekondiční pobyt nejdříve 5 let po nástupu do OKD a následně po 5 letech od posledního pobytu.
- 1.5.1. Rekondiční pobyty budou realizovány výhradně ve zdravotnických zařízeních, která pro tyto účely vybere a smluvně zajistí příslušná zdravotní pojišťovna. Na základě uzavřené smlouvy poskytne zdravotní pojišťovna zaměstnavateli nabídku těchto zařízení prostřednictvím Katalogu lázeňských zařízení platného pro příslušný kalendářní rok. Náklady na rekondiční pobyty, které nejsou hrazeny zdravotní pojišťovnou, hradí zaměstnavatel formou příspěvku ze sociálního fondu a zaměstnanec formou srážky ze mzdy.
- 1.5.2. Neodůvodněná neúčast vyslaného zaměstnance na rekondičním pobytu, bude považována za jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.
- 1.5.3. Při vysílání zaměstnanců na rekondiční pobyty musí být respektovány provozní možnosti zaměstnavatele.

2. Závodní stravování

- 2.1. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit zaměstnanci ve všech směnách jedno hlavní jídlo za cenu nepřevyšující pořizovací cenu hodnoty surovin. Je-li toto plnění zabezpečováno prostřednictvím jiných subjektů, činí tato cena nejvýše 45 % ceny

jídla. Není-li závodní stravování zaměstnanci zajištěno, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci peněžitý příspěvek na stravování (stravenkový paušál) za podmínek stanovených v bodech 2.2 a 2.3 této části KS.

- 2.2. Zaměstnancům, kteří nemohou využívat stravování ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele v sídle zaměstnavatele nebo závodě proto, že pracují na místně odloučeném pracovišti, nebo proto, že v průběhu směny, před směnou ani po směně není v provozu stravovací zařízení, a kterým není vydáno chlazené nebo mražené jídlo, poskytne zaměstnavatel peněžitý příspěvek na stravování (stravenkový paušál) podle § 236 zákoníku práce.
- 2.3. Stravenkový paušál bude poskytován zaměstnancům ve výši 77 Kč za směnu trvající 7,5 hodiny. Stravenkový paušál se neposkytuje zaměstnanci, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle zvláštních právních předpisů.
- 2.4. Zaměstnavatel zabezpečí poskytování svačin zaměstnancům, vykonávajících práci v podzemí v souladu s výnosem FMPE č. 6/1982, a to v případě odpracování minimálně ½ směny v dole (dle časů odběru důlní lampy). Zaměstnavatel má právo požadovat úhradu neoprávněného odběru svačiny. Pořizovací cena surovin na výrobu svačiny ve stanovené energetické hodnotě je 36,16 Kč.
- 2.5. Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance v důlních provozech, horkých provozech a při nepříznivých klimatických podmínkách bezplatné podávání ochranných a uhrazujících nápojů a polévek v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb.
 - 2.5.1. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance ve směně s trvalou prací na venkovním pracovišti v souladu s nařízením vlády č. 361/2007 Sb. bezplatný výdej teplých ochranných nápojů a polévek v množství nejméně 1 litr na osobu a směnu v případě, kdy venková teplota poklesne v průběhu směny pod 4 stupně Celsia včetně.
 - 2.5.2. V letních měsících zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance možnost koupit si osvěžující nápoje v dostatečném množství a sortimentu.
- 2.6. Zaměstnavatel zabezpečí stravování báňských záchranářů při záchranářských akcích dle zásad a v rozsahu platného Služebního řádu OKD, HBZS, a.s. Zaměstnavatel zajistí možnost celodenního stravování zaměstnanců se stálou hotovostí na HBZS. V případě, že nebude tato služba zajištěna, bude těmto zaměstnancům poskytnuto stravné v paušální výši 100,- Kč na pracovní den a 150,- Kč na den pracovního volna.

3. Dětské ozdravné pobyty

- 3.1. Zaměstnavatel přispívá na prázdninové a ozdravné pobyty dětí svých zaměstnanců. Za ozdravný pobyt je považován pobyt dětí v trvání minimálně 5 dnů. Sleva nebo příspěvek u ozdravných pobytů konaných o letních prázdninách bude činit 70 % z ceny poukazu, zaokrouhleno na stokoruny nahoru (maximálně však 2 200,- Kč) a u ozdravných pobytů mimo letní prázdniny bude činit 70 % z ceny poukazu, zaokrouhleno na stokoruny nahoru (maximálně však 1 000,- Kč).
- 3.2. Ozdravných pobytů se mohou zúčastnit děti zaměstnanců nejdříve v průběhu prvního roku plnění základní povinné školní docházky, nejpozději v letních prázdninách bezprostředně navazujících na ukončení povinné školní docházky. Děti zaměstnance

se rozumí také děti osvojené, svěřené do vlastní péče nebo žijící ve společné domácnosti. Příspěvek dle předchozích odstavců lze čerpat na jedno dítě jen jedenkrát ročně.

- 3.3. Sleva nebo příspěvek na léčebný pobyt pro těžce zdravotně nebo mentálně postižené děti (TP, ZTP, ZTP/P) bude činit 80 % ceny poukazu, zaokrouhlo na stokoruny nahoru (maximálně však 3 000,- Kč). Ostatní případy těžce postižených dětí (které nemají TP, ZTP, ZTP/P) budou posuzovány samostatně po vzájemné dohodě. Žádost musí být doložena lékařským posudkem odborného lékaře.
- 3.4. Příspěvek bude poskytován jako nepeněžní plnění, formou úhrady provozovateli nebo organizátorovi dětských prázdninových nebo ozdravných pobytů. Bližší podmínky budou upřesněny v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

4. Ostatní sociální opatření (invalidita, úmrtí)

- 4.1. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy dle § 271i ZP přísluší manželovi nebo partnerovi zemřelého zaměstnance, dítěti a rodiči zemřelého zaměstnance. Jednorázová náhradu přísluší nejméně ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo. Je-li náhrada vyplácená oběma rodičům, vyplatí se každému z nich polovina této částky. Výše náhrady nemajetkové újmy pozůstalých se zaokrouhluje na celé stokoruny nahoru. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy přísluší i dalším osobám v poměru rodinném nebo obdobném, které újmu zaměstnance pocítují jako vlastní újmu.
- 4.2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci vykonávajícímu báňské záchranné práce nebo práce na pracovištích se zvýšenou mírou rizika, zejména průtrži, průvalů, sesuvů, otřesů, úniků otravných látek v případě pracovního úrazu, k němuž došlo v důsledku zvýšené míry rizika, s následkem invalidity mimořádnou sociální podporu. V případě jeho úmrtí v důsledku pracovního úrazu při plnění pracovních úkolů v důsledku výše uvedených rizik poskytne zaměstnavatel mimořádnou sociální podporu pozůstalým, kterým zemřelý zaměstnanec poskytoval výživu nebo byl povinen ji poskytovat. Mimořádná sociální podpora činí pro případ smrti následkem pracovního úrazu nejméně 250 000,- Kč a pro případ trvalých následků pracovního úrazu 200 000,-Kč, pokud se stane zaměstnanec z tohoto důvodu plně invalidním (invalidita III. stupně), nebo 100 000,- Kč, pokud se stane z tohoto důvodu částečně invalidním (invalidita I. a II. stupně). Výše plnění zaměstnancům dle tohoto bodu je čistým příjmem zaměstnance, tj. po odpočtu daňových povinností.
- 4.3. V případě úmrtí zaměstnance poskytne zaměstnavatel pozůstalému manželovi nebo druhovi, pokud žili se zaměstnancem v době jeho úmrtí ve společné domácnosti, sociální výpomoc ve výši 30 000,- Kč. Pro každé nezaopatřené dítě zaměstnance jakož i pro každé nezaopatřené dítě, které žilo se zaměstnancem v době jeho úmrtí ve společné domácnosti, poskytne zaměstnavatel k rukám jejich zákonného zástupce sociální výpomoc ve výši 20 000,- Kč. Výše uvedená plnění nepřísluší pozůstalým, kterým vznikl nárok na plnění podle bodu 4.1. a 4.2. této části KS.

Za nezaopatřené dítě bude pro účely poskytnutí sociální výpomoci považováno i dítě, které dosud nedovršilo 26. rok věku a řádně se připravuje na budoucí povolání studiem na odborném učilišti, střední, vyšší odborné nebo vysoké škole.

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

- 5.1. Při převádění a uvolňování zaměstnanců z důvodu NPE a zdravotních důvodů se bude postupovat dle platných právních předpisů.
- 5.2. Při dosažení NPE zaměstnavatel provede za účasti zástupce příslušné odborové organizace pohovor se zaměstnancem a vysvětlí mu možnosti a nároky vyplývající z platných právních předpisů a KS. U zaměstnanců, které bude moci zaměstnavatel zaměstnat na vhodných pracovištích v dole, připraví zaměstnavatel návrh změny pracovní smlouvy. U zaměstnanců, které nebude moci zaměstnavatel zaměstnat na vhodných pracovištích bude pracovní poměr rozváznán dle § 52 písm. e).
- 5.3. Zaměstnancům, kteří skončí pracovní poměr dohodou dle § 49 ZP ve smyslu ustanovení § 52 písm. d) ZP, protože pozbyli vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovně lékařské péče nebo z rozhodnutí příslušného správního orgánu, který posudek přezkoumává dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci z důvodu obecného onemocnění, nebo byl uznán invalidním III. stupně, náleží odchodné ve výši uvedené v tabulce:

Nepřetržitě zaměstnán	Důl	Povrch
5–10 let včetně	75 000,- Kč (nejméně však dvojnásobek PMV)	50 000,- Kč (nejméně však dvojnásobek PMV)
Nad 10 let včetně	110 000,- Kč (nejméně však trojnásobek PMV)	75 000,- Kč (nejméně však trojnásobek PMV)

- 5.4. Nárok na odchodné podle předchozího bodu nemají zaměstnanci, kterým vzniká nárok na jednorázové odstupné nebo doplatky do průměrného výdělků dle ustanovení ZP nebo jiných právních předpisů.
- 5.5. Podmínka nepřetržitého zaměstnání se považuje za splněnou také v případech:
- jestliže se jedná o přerušování pracovního poměru z důvodu odchodu do plného invalidního důchodu nebo péče o dítě ve věku do 15 let. V tomto případě však jen tehdy, pokud zaměstnanec v této době nebyl v pracovním poměru k jinému zaměstnavateli,
 - započtením pracovního poměru v rámci celé společnosti OKD, a.s., ČMD, a.s., a jejich ovládaných a.s. nebo ovládajících společností včetně společností, které jsou ovládané stejnou ovládací osobou jako OKD, a.s.; to platí i pro zaměstnance jiných společností, které patřily v minulosti do stejného koncernu jako OKD, a.s., přičemž k datu, kdy tyto společnosti přestaly být součástí koncernu jako OKD, a.s., byli současně zaměstnanci těchto společností, těmto zaměstnancům bude

odpočítána doba, po kterou jejich zaměstnavatel nebyl součástí stejného koncernu jako OKD, a.s.,

- pokud má zaměstnanec opakovaně pracovní smlouvu na dobu určitou a tyto smlouvy na sebe navazují dle požadavku zaměstnavatele.

6. Ostatní sociální výdaje

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

Zaměstnavatel uhradí náklady na zajištění kulturních, společenských a sportovních akcí pro zaměstnance do výše částky 800,- Kč vynásobené počtem zaměstnanců zaměstnavatele k 1.1. příslušného kalendářního roku na zajištění akcí pro zaměstnance. O konkrétních výdajích v objemu 600,- Kč na 1 zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací, čerpání prostředků ve výši 200,- Kč na 1 zaměstnance je v pravomoci vedení zaměstnavatele.

6.2. Příspěvky na činnost důchodců

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

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

- 6.3.1. Zaměstnavatel poskytne 2x ročně prostředky pro zaměstnance na nákup sportovních, léčebných, rekreačních a kulturních aktivit formou kreditu na platební karty vydané pro ten účel zaměstnancům (např. Flexi pass cards). Výchozí roční hodnota je 3 200,- Kč pro zaměstnance, který odpracoval minimálně 1 rok před začátkem rozhodného období. Při odpracování více než 5 let se roční hodnota poukázek zvyšuje dle následující tabulky:

Počet odpracovaných let (od – do)	Nárok za období 1. 12. – 31. 5.	Nárok za období 1. 6. – 30. 11.	Roční nárok celkem
0-1	0	0	0
2-4	1 600,- Kč	1 600,- Kč	3 200,- Kč
5-9	1 800,- Kč	1 800,- Kč	3 600,- Kč
10-14	2 000,- Kč	2 000,- Kč	4 000,- Kč
15-19	2 200,- Kč	2 200,- Kč	4 400,- Kč
20-24	2 400,- Kč	2 400,- Kč	4 800,- Kč
25-29	2 600,- Kč	2 600,- Kč	5 200,- Kč
30-34	2 800,- Kč	2 800,- Kč	5 600,- Kč
35-39	3 000,- Kč	3 000,- Kč	6 000,- Kč
40 a více	3 200,- Kč	3 200,- Kč	6 400,- Kč

6.3.2. Podmínky přiznání nároku:

- uzavření pracovního poměru minimálně 1 rok před začátkem rozhodného období;
- rozhodné období je od 1. 12. do 31. 5. a od 1. 6. do 30. 11. příslušného kalendářního roku;
- v rozhodných obdobích musí zaměstnanec odpracovat minimálně 85 směn s tím, že budou zohledněny případné neodpracované směny po dobu dlouhodobé pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání;
- v rozhodném období nesmí mít zaměstnanec neomluvenou absenci;
- na konci rozhodného období, tj. k 31. 5. nebo 30. 11. příslušného kalendářního roku, musí být zaměstnanec stále v pracovním poměru;
- zápočet let nepřetržitého zaměstnání je posuzován dle Části VIII bodu 5.5. této KS;

6.3.3. Převod poukázek ve formě kreditu na platební karty vydané pro ten účel zaměstnancům (např. Flexi pass cards) bude zaměstnavatel zajišťovat 2x ročně, vždy v červnu a v prosinci příslušného roku.

Část IX – Stabilizační odměny

1. Rozsah platnosti

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

2. Vznik nároku na odměnu

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

3. Výše odměn

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

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

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

4. Omezení a ztráta nároku na odměnu

- 4.1. Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na odměnu je tzv. hornický rok. Hornický rok začíná 1. 7. a končí 30. 6. následujícího kalendářního roku.
- 4.2. Odměna nepřísluší zaměstnanci:
- za dobu, po kterou pobírá starobní důchod,
 - za dobu další mateřské dovolené,
 - za dobu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen,
 - též za zbývající část kalendářních měsíců, do kterých spadá počátek nebo konec dob uvedených pod písmeny a) až d) tohoto bodu.
- 4.3. Odměna za celý hornický rok nepřísluší zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil v hornickém roce:
- výpovědi danou zaměstnancem podle § 50 ZP,
 - výpovědi ze strany zaměstnavatele danou z důvodů uvedených v § 52 písm. f) nebo písm. g) nebo písm. h) ZP,
 - okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 55 ZP.
- 4.4. Odměna za celý hornický rok nepřísluší rovněž zaměstnanci, který neomluveně zameškal v hornickém roce jednu nebo více směn. Neomluveně zameškané části směn se počítají.
- 4.5. Při vzniku nebo skončení pracovního poměru v průběhu hornického roku z jiných důvodů, než jsou uvedeny v bodě 4.3. této části KS přísluší zaměstnanci poměrná část odměny ve výši 1/12 za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru. Obdobně se stanoví odměna v případech uvedených v bodě 4.2. této části KS.
- 4.6. Za dobu čerpání pracovního volna bez náhrady mzdy a za absenci, při níž jsou pobírány dávky nemocenského pojištění, se krátí odměna o 1/12 roční částky za každých 20 takto neodpracovaných směn (pracovních dnů) v příslušném hornickém roce.
- 4.7. Při kratší pracovní době sjednané podle § 80 ZP přísluší zaměstnanci odměna v poměrné výši. V případech, kdy je kratší pracovní doba zaměstnanci stanovena na základě rozhodnutí příslušného orgánu státní zdravotní správy, se odměna nekrátí.

5. Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

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

Část X – Mzdová oblast

V souladu se zněním ZP se smluvní strany dohodly:

1. Obecná část

- 1.1. Sjednaná pravidla pro stanovení mzdy za práci se vztahují na zaměstnance OKD, a.s., (dále jen "zaměstnanec").
- 1.2. Mzda náleží nejméně ve výši a za podmínek stanovených ZP a KS. Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než náleží podle KS nebo podle ZP, je v této části neplatná.
- 1.3. Všechny vnitřní mzdové předpisy budou předmětem kolektivního vyjednávání. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, výše mzdy a podmínek pro její poskytování.
- 1.4. Mzda se především sjednává v KS, pracovní smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví mzdovým výměrem.
- 1.5. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.
- 1.6. Mzdový předpis o mzdových podmínkách členů báňských záchranných sborů v působnosti OKD, a.s., je uveden v Příloze č. 2.

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

- 2.1. Pro účely odměňování se zaměstnanci zařazují do kategorie dělnických povolání nebo TH funkcí.

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

3. Základní mzda

- 3.1. Zaměstnancům zařazeným v dělnické kategorii se stálým pracovištěm v podzemí a zaměstnancům, u kterých se používá časová mzda, se poskytuje základní mzda minimálně ve výši příslušného tarifního stupně a stupnice dle vykonávané práce.
- 3.2. Zaměstnancům zařazeným v kategorii TH zaměstnanců se poskytuje základní mzda ve výši měsíčního mzdového tarifu, který vychází z tarifního rozpětí příslušného tarifního stupně. Změna základní mzdy platí ode dne účinnosti změny pracovní smlouvy nebo mzdového výměru (dekretu). Tato zásada se vztahuje i na případy přeřazení zaměstnance do jiné funkce, případně tarifního stupně.
- 3.3. Při nerovnoměrně rozvržené pracovní době v rámci období, které přesahuje dobu kalendářního měsíce, se postupuje tak, že při nižším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci pouze poměrná část základní měsíční mzdy a při vyšším počtu odpracovaných dní oproti rovnoměrnému celoročnímu rozvržení v příslušném kalendářním měsíci přísluší zaměstnanci základní měsíční mzda zvýšená o její poměrnou část.
- 3.4. Mzdové tarify jsou uvedeny v přílohách této KS:
- Příloha č. 3, tarify pro dělníky v dole,
 - Příloha č. 4, tarify pro dělníky na povrchových pracovištích,
 - Příloha č. 5, tarify pro TH zaměstnance.
- 3.5. Při stanovení základní mzdy TH zaměstnanců se dodrží princip, že výše základní tarifní mzdy TH zaměstnance bude vyšší, než je základní tarifní mzda nejvýše zařazeného přímého podřízeného zaměstnance z dělnické kategorie. Výjimky lze sjednat po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

4. Prémiové řády

Prémiový řád je součástí této KS jako její příloha č. 7.

5. Smluvní mzda

Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout odměňování formou smluvní mzdy, pokud dle příslušného katalogu prací lze tuto formu u něj uplatnit. Smluvní mzda nesmí být nižší než mzda, která by zaměstnanci příslušela dle KS. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout, že mzda se sjednává ve smyslu § 114 odst. 3 zákoníku práce s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas, jak je vymezeno v § 93 odst. 4 zákoníku práce. Smluvní mzda v tomto případě zahrnuje kompenzaci za případnou práci přesčas.

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

6. Minimální mzda

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

7. Růst mezd

7.1. Smluvní strany se dohodly na vyloučení níže uvedených vlivů při posuzování růstu průměrného měsíčního výdělku (dále jen PMV) zaměstnanců:

- změna struktury zaměstnanců,
- rozsah přesčasové práce,
- nemocnost zaměstnanců,
- rozsah záchrannářských prací,
- fond pracovní doby,
- případně dalších ovlivňujících faktorů, na kterých se smluvní strany dohodnou.

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

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

7.3. Smluvní strany se dohodly, že reálné mzdy zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy nepoklesnou. Pokud by skutečná inflace překročila předpokládanou úroveň dle prognózy ČNB a došlo by k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv ze smluvních stran znovu jednáno.

8. Příklad na dovolenou a na Vánoce

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

Pro rok 2025 se přídatk na Vánoce zvyšuje o čtyřnásobek průměrného denního výdělku příslušného zaměstnance používaného ve IV. čtvrtletí příslušného kalendářního roku pro pracovní právní účely. Na tento zvýšený přídatk na Vánoce mají nárok i zaměstnanci se smluvní mzdou, a to s výjimkou ředitelů. Navýšení přídatku na Vánoce v roce 2025 se nebude započítávat do vyhodnocení růstu průměrného výdělku podle kolektivní smlouvy v následujícím roce.

- 8.2. Rozhodným obdobím pro vznik a posouzení nároku jednotlivého zaměstnance je:
- pro přídatk na dovolenou období od 1. 1. do 31. 5. příslušného kalendářního roku,
 - pro přídatk na Vánoce období od 1. 6. do 30. 11. příslušného kalendářního roku.
- 8.3. Uzavře-li zaměstnanec pracovní poměr s OKD, a.s., až v průběhu příslušného rozhodného období nebo bude-li mít zaměstnanec v příslušném rozhodném období absenci, při níž bude pobírat dávky nemocenského pojištění nebo náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti, případně bude-li zaměstnanec čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy, bude se výše příslušného přídatku vypočteného podle bodu 8.1. krátit. Krácení se provede o alikvotní část příslušného přídatku připadajícího na jeden povinný pracovní den rozhodného období. Pro účely posouzení nároku se za pracovní poměr k OKD, a.s., považuje i doba trvání pracovního poměru v dceřiné a.s., která se slučuje s OKD, a.s., jakožto mateřskou a.s., pokud tento pracovní poměr trval i ke dni sloučení.
- 8.4. Nárok na přídatk na dovolenou nebo Vánoce zanikne:
- pokud zaměstnanec neomluveně zameškal jednu nebo více směn (neomluveně zameškané hodiny se sčítají) v příslušném rozhodném období,
 - pokud došlo u zaměstnance k ukončení pracovního poměru v rozhodném období, kromě případů, kdy má zaměstnanec opakovaně pracovní smlouvu na dobu určitou a tyto smlouvy na sebe navazují dle požadavku zaměstnavatele.
- Příklad na dovolenou a na Vánoce lze zaměstnanci snížit či odebrat po dohodě s příslušnou odborovou organizací, pokud zaměstnanec zvláště hrubým způsobem porušil pracovní kázeň a toto porušení bylo zaznamenáno písemnou formou.
- 8.5. Příklad se uplatní pouze u zaměstnance, který je zaměstnán v hlavním pracovním poměru.
- 8.6. Při uplatnění smluvní mzdy lze sjednat nižší částky přídatků na dovolenou a na Vánoce, případně lze dohodnout, že se tato forma mzdy neuplatní.

- 8.7. Výplata přídatku na dovolenou bude realizována se mzdou za měsíc květen ve výplatním termínu v souladu s kolektivní smlouvou a výplata přídatku na Vánoce se mzdou za měsíc listopad ve výplatním termínu v souladu s kolektivní smlouvou.

9. *úmyslně ponecháno prázdné*

10. Mzda za práci přesčas

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

11. Mzda a náhrada mzdy za svátek

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

12. Příplatky za práci

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

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

12.2. Příplatek za práci v odpoledních směnách

Odpolední směnou se pro účely tohoto příplatku rozumí doba mezi 14. a 22. hodinou.

Zaměstnanci přísluší za práci v odpoledních směnách dosažená mzda a příplatek ve výši 5 Kč/hod. za předpokladu, že práce v odpolední směně trvá alespoň 2 hodiny. Při uplatnění pružné pracovní doby tento příplatek nepřísluší.

12.3. Příplatek za práci v noci

Noční směnou se pro účely tohoto příplatku rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnanci přísluší za práci v noci dosažená mzda a příplatek ve výši 13,- Kč za odpracovanou hodinu.

12.4. Příplatek za vedení pracovní čety

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

Zaměstnancům, u kterých je uplatněn zvýšený tarifní stupeň za řízení a provádění prací podle příslušného katalogu, příplatek za vedení pracovní čety nepřísluší.

12.5. Příplatek za práci v nejobtížnějších důlně-geologických podmínkách

Dělníkům a provozním TH zaměstnancům (do funkce vedoucího úseku), přísluší za práci ve zvláště obtížných podmínkách při výkonu práce v dole dosažená mzda a příplatek ve výši a za podmínek uvedených v bodech 12.5.1. této části KS.

- 12.5.1. Na pracovištích, kde je podle podmínek nařízení vlády č. 361/2007 Sb. v platném znění z titulu ztížených mikroklimatických podmínek stanovena minimálně 1 přestávka v práci, náleží zaměstnancům s celosměnovým pobytem na dotčeném pracovišti k dosažené mzdě paušální příplatek ve výši 66,- Kč za každou odpracovanou směnu/práci ve třídě EV III i EV II/. Ostatním zaměstnancům, kteří na těchto pracovištích pracují krátkodobě, náleží k dosažené mzdě příplatek ve výši 11,- Kč/hod./práce ve třídě EV III i EV II/.

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

- 12.6.1. Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí dle § 2 nařízení vlády č. 443/2024 Sb. přísluší zaměstnanci dosažená mzda. Dále mu náleží příplatek ve výši stanovené právním předpisem dle § 3 nařízení vlády č. 443/2024 Sb., zvýšený o částku odpovídající zaokrouhlení této částky na celé koruny, za hodinu takové práce, za každý ztěžující vliv.
- 12.6.2. Zaměstnanci přísluší za dobu práce, při které působí jiné ztěžující vlivy, příplatek ve výši 5,- Kč. Příplatek se poskytuje za každou celou odpracovanou hodinu v těchto podmínkách; doby výkonu takové práce v průběhu směny se sčítají.

Pracovní činnosti s nárokem na příplatek za práci při působení jiných ztěžujících vlivů jsou uvedeny v příloze č. 1.

12.7. Příplatek za zaškolování

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

12.8. Příplatek za dozor u dopravy mužstva

Příplatek ve výši 45,- Kč za dozor se poskytuje zaměstnancům, kteří dle příslušného písemného rozpisu prokazatelně zabezpečují dozor nad bezpečností dopravy mužstva. Maximální počet dozorů jsou 2 za směnu.

12.9. Příplatek členů báňského záchranného sboru

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

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

12.10. Příplatek diferenciacní

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

Den/zaměstnanci	Směna	Výše příplatku
		Kč
So, Ne zaměstnanci povrch, důl	1., 2., 3.	460

12.12. Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou

Důlním zaměstnancům se za práci ve výšce, resp. nad volnou hloubkou nad 8 metrů, kde je dle technologického postupu stanoveno osobní jištění, poskytne příplatek ve výši 5,- Kč/hod.

Povrchovým zaměstnancům se za práci ve výšce nad 8 metrů u obsluhy, údržby a opravy jeřábů poskytne příplatek ve výši 4,- Kč/hod.

12.13. Příplatek za práci ve ztížených povětrnostních podmínkách

Dělníkům, kteří pracují na pracovištích, které jsou přímo ovlivněny ztíženými povětrnostními podmínkami mimo kryté a uzavřené prostory, náleží v období od 1. listopadu do 31. března příplatek ve výši 25,- Kč za každou odpracovanou směnu ve zmíněných podmínkách. Okruh konkrétních pracovišť je stanoven po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

12.14. Paušální příplatky na pracovištích

a) kde zaměstnanci, kteří **mají** podle příslušné části KS OKD, a.s., **nárok na očistu v pracovní době**, ale tohoto nároku nemohou z důvodu zajišťování bezpečnosti (či nezbytného provozu) využít, se poskytne příplatek ve výši 45,- Kč za směnu. Přesný okruh nezbytně nutných pracovišť je upraven v Dohodě ke kolektivní smlouvě na daný kalendářní rok.

b) kde zaměstnanci **nemohou** z důvodu bezpečnosti (či nezbytného provozu) **práce přerušit**, se poskytne příplatek ve výši 90,- Kč/směna. Příplatek náleží jen ve směnách, **kdy není zajištěna náhrada** za zaměstnance v době přestávky. Přesný okruh nezbytně nutných pracovišť je upraven v Dohodě ke kolektivní smlouvě na daný kalendářní rok, přičemž rámcově se jedná o:

– **povrchová pracoviště** – degazační stanice, strojníci TZ, energo dispečink, čerpací stanice, inspekční služba avelín úpravny, , kde není zajištěna zastupitelnost.

– **důlní pracoviště** –strojníci TZ v dole (*ČSM jih*). Příplatek se přizná jen v případě, že bude prokazatelně dokladován nepřetržitý chod zařízení v dané směně.

12.15. Příplatek za výkonnost

12.15.1. Zaměstnancům zařazeným v kategorií dělník povrch a THZ (mimo THZ, kteří jsou odměňováni formou smluvní mzdy dle části X bod 5 této KS) se poskytne příplatek za výkonnost ve výši 11 Kč/hod. Zaměstnancům zařazeným v kategorii dělník důl se poskytne příplatek za výkonnost ve výši 15 Kč/hod. Podmínkou pro poskytnutí příplatku za výkonnost je, že daný zaměstnanec má v docházce za příslušný kalendářní měsíc maximálně jednu absenci (kratší úseky absence než jeden den, se sčítají dohromady), a to mimo omluvené důvody nepřítomnosti.

12.15.2. Do absence podle předchozího bodu se nezapočítávají následující omluvené důvody nepřítomnosti:

- čerpání řádné dovolené,
- pracovní volno dle KS,
- náhradní volno,
- prostoj dle této KS,
- neplacené volno (1 den za měsíc),
- lékařská prohlídka organizovaná zaměstnavatelem,
- darování krve nebo plazmy (1 den za kalendářní čtvrtletí),
- odborová činnost dle KS;
- otcovská poporodní péče;
- ošetření u lékaře, které nebylo možné provést mimo pracovní dobu (4 dny za kalendářní rok);
- svatba, narození dítěte, pohřeb, stěhování nebo doprovod do lékařského zařízení (4 dny za kalendářní rok pro vyjmenované absence celkem)
- rekondiční pobyt podle této KS.

12.15.3. Další podmínky vzniku nároku na příplatek za výkonnost jsou:

- na příplatek za výkonnost mají nárok pouze zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v hlavním pracovním poměru;
- hodnocení docházky zaměstnance se provádí vždy počátkem následujícího kalendářního měsíce na základě údajů z evidence docházky za předchozí měsíc;
- výplata příplatku na výkonnost probíhá ve mzdě za příslušný měsíc;
- jakákoliv neomluvená absence ruší příplatek za výkonnost.
-

12.16. Zaměstnanci konající pro zaměstnavatele práce na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají nárok pouze na příplatky v rozsahu uvedeném v zákoníku práce, tj. na příplatky dle bodů 12.1., 12.3., 12.6. a 12. 7.

13. Ostatní formy odměňování

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

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

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

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

13.1.3. Mzda podle bodu 13.1.2. této části KS je stanovena za sedm a půl hodinovou pracovní dobu. Za dobu kratší, případně delší, se stanovena mzda alikvotně upraví.

13.1.4. Součástí mzdy je alikvotní podíl příslušných příplatků a mzdových zvýhodnění, proto se k této mzdě neposkytují samostatnou formou žádné příplatky a zvýhodnění s výjimkou příplatku za práci ve svátek ve výši 100 % průměrného výdělku.

13.2. Mzda při výkonu jiné práce

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

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu /§ 41 odst. 1 písm. a) ZP/,
- b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním nebo je-li to potřeba podle pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku /§ 41 odst. 1 písm. c) a d) ZP/,
- c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků /§ 41 odst. 4 ZP/, nebo
- d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy /§ 41 odst. 5 ZP/,

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

13.2.2. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, za niž přísluší nižší mzda pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku; je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavínil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce.

13.2.3. Jestliže zaměstnavatel, který je povinen poskytovat náhradu, prokáže, že postižený dosahuje ze své viny v zaměstnání po pracovním úrazu, popřípadě po zjištění nemoci z povolání nižšího výdělku než ostatní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci téhož druhu, považuje se za výdělek po pracovním úrazu, popřípadě po zjištění nemoci z povolání, průměrný výdělek, kterého dosahují tito ostatní zaměstnanci.

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

13.3.1. Tato paušální mzda se týká zaměstnanců, kteří mají patřičné zkoušky pro výkon VLH, ale nejsou členové ZBZS. Za výkon funkce vedoucího likvidace havárie při vyhlášení havarijního stavu se poskytne mzda ve výši **422,- Kč/hod.** a za výkon funkce zástupce VLH se poskytne mzda ve výši **314,- Kč/hod.**

13.3.2. Součástí mzdy dle ustanovení 13.3. a 13.4. je alikvotní podíl příslušných příplatků mzdových zvýhodnění, proto se k této mzdě **neposkytují samostatnou formou žádné příplatky a zvýhodnění s výjimkou příplatku za práci ve svátek ve výši 100 % PMV.** Při každé změně mzdových tarifů budou paušální částky přepočteny.

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

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

- u stupnice D 254,- Kč/hod.,
- u stupnice P 219,- Kč/hod.

13.5. Odměňování při odborném školení

13.5.1. Za dobu účasti na odborném školení nařízeném zaměstnavatelem za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě § 230 ZP přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku.

13.5.2. Za dobu účasti na úvodním teoretickém zaškolení (§ 228 ZP) přísluší důlním zaměstnancům mzda ve výši mzdového tarifu 3. stupně.

13.6. Odměňování dělníků – specialistů

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

13.7. Odměňování při zastupování

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

13.8. Odměna za pracovní pohotovost

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

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

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

13.9. Odměna při odchodu do důchodu

Zaměstnancům, kteří rozvážou pracovní poměr na základě dohody nebo formou výpovědi ze strany zaměstnance z důvodu odchodu do starobního důchodu, nebo do předčasného starobního důchodu (mající tedy již nárok na starobní důchod nebo na předčasný starobní důchod, na základě doložení příslušných dokumentů z ČSSZ ještě v době trvání pracovního poměru), náleží odměna ve výši 10 000 Kč hrubého, a to v případě, že zaměstnanci nevznikl jiný finanční nárok ze strany zaměstnavatele (odstupné, odchodné retenční bonus apod.)

Odměna se vztahuje i na zaměstnance, kteří již starobní důchod ke dni skončení pracovního poměru pobírají; v ostatním platí podmínky stanovené v předchozím odstavci.

13.10. Odměna za dodržování bezpečnosti

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

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

14. Splatnost mzdy a výplata mzdy

- 14.1. Mzda za daný měsíc je splatná (připsaná na účet zaměstnance) ve výplatních termínech uvedených v Příloze č. 6 této KS, která je nedílnou součástí této KS.
- 14.2. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích. Zaměstnancům s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v zahraničí lze s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně. Přepočítání výše mzdy bude provedeno podle kurzu vyhlášeného ČNB den před odesláním mzdy zaměstnanci.
- 14.3. Zaměstnavatel je povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky nebo spořitelního či úvěrního družstva nebo poštovní složenkou nebo na účet zahraniční banky, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín. Zasláním mzdy poštovní složenkou se rozumí poskytnutí mzdy v hotovosti.
- 14.4. Zaměstnavatel zašle mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak. Jiné osobě než zaměstnanci lze vyplatit mzdu jen na základě písemného zmocnění, nebo pokud to stanoví zákon.

- 14.5. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
- 14.6. Zaměstnavatel se zavazuje vyplatit případné oprávněné reklamace mzdy do tří pracovních dnů, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.
- 14.7. Body 14.1. až 14.6. této části KS se vztahují obdobně na náhradu mzdy a odměnu za pracovní pohotovost, pokud jde o její splatnost, výplatu a provádění srážek.

ČÁST XI – Závěrečná ustanovení

1. Změnu KS lze provést po vzájemné dohodě pouze písemnou formou.
2. Závazné výklady této KS lze vydávat pouze písemnou formou v dohodě obou smluvních stran.
3. Případné spory budou řešeny v první fázi v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců příslušných odborových organizací, ve lhůtě do jednoho týdne od vzniku sporu. V případě neúspěšnosti tohoto jednání se bude postupovat dle zákona o kolektivním vyjednávání.
 - 3.1. Jednání dohodovací komise se řídí těmito zásadami:
 - a) řízení je neformální, obsahem jednání je objektivní posouzení předmětu sporu v souladu s platnými právními předpisy,
 - b) cílem jednání je pomoci smluvním stranám nalézt smírné řešení sporu,
 - c) komise zpracuje pro smluvní strany návrh na řešení sporu,
 - d) nebude-li smluvními stranami návrh na řešení sporu akceptován do 7 dnů ode dne jeho doručení a nedojde-li v této lhůtě ani k jiné dohodě o řešení sporu, považuje se jednání za neúspěšné,
 - e) za této situace mohou strany přistoupit k řešení sporu ve smyslu § 11 až 14 zákona č. 2/1991 Sb. prostřednictvím zprostředkovatele, rozhodce, příp. krajského soudu.
 - 3.2. Stížnosti zaměstnanců na porušení KS, ke kterému došlo v individuálním případě ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, je třeba řešit bezodkladně a co nejbližze zdroji vzniku stížnosti.
 - 3.2.1. Při řešení stížnosti bude dodržen tento postup:
 - a) stížnost bude projednána především na úrovni přímého nadřízeného zaměstnance za účasti zástupce příslušné odborové organizace,
 - b) pokud na této úrovni nedojde k vyřešení věci do tří pracovních dnů od podání stížnosti, bude stížnost předána k řešení vedení závodu,
 - c) stížnost projedná komise složená ze dvou zástupců zaměstnavatele a dvou zástupců příslušné odborové organizace za účasti stěžovatele; z jednání komise bude pořízen zápis, který bude obsahovat závěr z jednání a bude podepsán všemi účastníky,

- d) v případě, že nedojde k dohodě o řešení stížnosti do 10 kalendářních dnů od podání stížnosti, může kdokoliv z účastníků požádat o svolání dohodovací komise dle bodu 3 této části KS.
- 3.2.2. Obě strany jsou povinny uvést všechny známé skutečnosti týkající se předmětu stížnosti a rovněž doložit případné písemné podklady, mající vztah k projednávané věci.
4. Kontrola plnění této KS bude prováděna společně, pololetně a písemnou formou. O výsledku plnění KS budou zaměstnanci informováni společným prohlášením zejména prostřednictvím tisku zaměstnavatele a odborářského tisku. Součástí této kontroly bude návrh na řešení případných neplnění KS.
- 4.1. Společné jednání ke kontrole plnění KS se uskuteční do 7 dnů od doručení výzvy druhé straně.
- 4.2. Nedojde-li do 15 dnů od doručení výzvy k provedení kontroly k dohodě ohledně návrhu na řešení případných neplnění KS, může kterákoliv strana požádat o svolání dohodovací komise dle bodu 3 této části KS. Dohodovací komise v tomto případě bude jednat do tří dnů od doručení výzvy druhé straně.
5. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
6. Obě smluvní strany se dohodly, že budou dle svých možností a kompetencí vytvářet prostor pro plnění KS.
7. Tato KS a její plnění se na straně odborových organizací vztahuje na odborové organizace působící v rámci OKD, a.s.

Ve Stonavě dne 27 -02- 2026



.....
Ing. Roman Sikora, MBA
předseda představenstva a generální ředitel

OKD, a.s.



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

Ve Stonavě dne 27 -02- 2026

Sdružení hornických odborů



.....
Jiří Waloszek
předseda



.....
Štefan Pintér
místopředseda

Ve Stonavě dne 27 -02- 2026

Sdružení pravicových odborů ČR



.....
Jan Turčák
předseda

Příloha č. 1 Podmínky pro poskytování příplatku za práci při působení jiných ztěžujících vlivů

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

Podmínka: Zařazení do IIR, III. a IV. kategorie prací rozhodnutím KHS MSK podle vyhlášky č. 432/2003 Sb., o kategorizaci prací.

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

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

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

vybraná pracovní činnost	druh škodliviny
zaměstnanci laboratoří OŘKJ – laborant, laborantka	nebezpečné chemické látky /dichroman draselný, kyselina fluorovodíková, azid sodný, dusičnan olovnatý, dusitan sodný, chlorid barnatý, chroman draselný, o-tolidin, případně další/

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

Příloha č. 2 Mzdový předpis o mzdových podmínkách členů báňských záchranných sborů v působnosti OKD, a.s.

§ 1 Rozsah platnosti

1. Pokud není v dalších ustanoveních tohoto mzdového předpisu stanoveno jinak, řídí se mzdové podmínky členů báňských záchranných sborů mzdovou částí kolektivní smlouvy včetně jejích příloh.

§ 2 Kvalifikační a mzdové zařazení

Pro účely kvalifikačního a mzdového zařazení se rozumí:

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

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

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

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

§ 3 Mzda při teoretické a praktické přípravě

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

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

§ 4

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

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

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

§ 5

Odměňování domácí pohotovosti

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

§ 6

Odměňování pohotovosti na určeném místě

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

mechanik	84%
záchranář	106 %
četař	120 %
četař důlního výjezdu	120 %
technik	134 %
VZS	169 %

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

2. Odměna za pohotovost se poskytuje ve výši 118 % základny dle § 4 tohoto předpisu příslušející na 1 směnu. Pokud báňský záchranář vykonává ve stálé pohotovostní službě funkci četaře nebo vyššího velitele, zvyšuje se tato odměna na 136 % a pro funkci velitele záchranných sborů na 168 %.
3. Při přerušení záchranářské pohotovosti zásahem se alikvotně snižuje mzda dle § 6 odst. 1 anebo odměna dle § 6 odst. 2 tohoto předpisu v závislosti na tom, zda zásah byl

proveden v době výkonu pohotovostní služby v pracovní době nebo v nepracovní době.

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

§ 7

Odměňování při zásahu

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

Přítom je bráno v úvahu:

- celkové fyzické a psychické vypětí
- koncentrace škodlivin
- teplota ovzduší
- práce v obzvlášť těsných prostorách, v úklonných dílech, pod vodou, ve výškách, nad volnou hloubkou apod.

5. Při zásahu v noci přísluší báňskému záchranáři k dosažené mzdě příplatek ve výši 13 Kč/hod. Noční směnou se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou.
6. Při zásahu ve svátek náleží báňským záchranářům kromě mzdových náležitostí podle odstavců 1 až 5 za každou hodinu zásahu náhradní volno ve výši 1 hodiny. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

§ 8

Mimořádné odměny za zásahy

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

§ 9

Závěrečná ustanovení

1. Kromě mzdy, odměn a příplatků uvedených v § 5 až 8 tohoto předpisu, se za pohotovost zásahy neposkytují jiné příplatky a odměny.
2. Tento mzdový předpis nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2023.

Příloha č. 3 Mzdové tarify pro dělníky v dole platné od 1. 2. 2026

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

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

Příloha č. 4 Mzdové tarify pro dělníky na povrchových pracovištích platné od 1. 2. 2026

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

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

Příloha č. 5 Mzdové tarify pro TH zaměstnance platné od 1. 2. 2026

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

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

Příloha č. 6 Výplatní termíny pro příslušný rok

Výplatní termíny pro výplatu mezd v roce 2026 a 2027

měsíc/rok		datum	den
<hr/>			
rok 2026			
leden		15. 1. 2026	čtvrtek
únor		12. 2. 2026	čtvrtek
březen		12. 3. 2026	čtvrtek
duben		15. 4. 2026	středa
květen		14. 5. 2026	čtvrtek
červen		12. 6. 2026	pátek
červenec		14. 7. 2026	úterý
srpen	výplata VPH	13. 8. 2026	čtvrtek
září		14. 9. 2026	pondělí
říjen		13. 10. 2026	úterý
listopad		13. 11. 2026	pátek
prosinec		14. 12. 2026	pondělí
rok 2027			
leden		15. 1. 2027	pátek

Prémiový řád OKD, a.s.,

Část I: Obecné zásady

1.1. Mzdová forma

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

1.2. Prémiová základna

- a) u zaměstnanců odměňovaných směnovou mzdou je základem pro výpočet prémie **tarifní mzda** stanovená jako součin mzdového tarifu příslušného tarifního stupně dle druhu vykonávané práce a skutečně odpracované doby včetně práce přesčas.
- b) u zaměstnanců odměňovaných **měsíční mzdou** je základem pro výpočet prémie skutečně vyplacená základní mzda dosažená za odpracovanou dobu (bez přesčasů).

1.3. Ukazatele pro poskytování prémie

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

1.4. Základní sazba prémie a průběh prémie

- a) při splnění ukazatelů přísluší **základní sazba prémie** (dále ZS), která se stanoví procentem ze základu pro výpočet prémie.
- b) při uplatnění měřitelných ukazatelů je průběh prémie stanoven v příslušné části prémiového řádu. Při uplatnění hodnotitelného ukazatele se za jeho splnění s výhradami sníží ZS prémie až o 1/3 a v případě jeho nesplnění se prémie nepřizná max. o 2/3).
- c) při nesplnění kteréhokoliv z úkolů **komplexního ukazatele** lze snížit docílenou sazbu prémie až o **500,- Kč**. Snížení nad 500,- Kč (i součtově až 100 %) je možno

realizovat pouze po dohodě s odborovými orgány. Toto snížení vždy administrativně dořeší ten kontrolní orgán nebo přímý nadřízený, který hodnocení provedl. Dohoda o snížení prémie musí být uskutečněna nejpozději do uzávěrky mezd za příslušný měsíc. Snížení prémie lze provést pouze za měsíc, ve kterém došlo k nesplnění úkolů nebo porušení povinností. Snížení prémie nad úroveň vzniklého nároku se do dalšího měsíce nepřenáší. Se snížením prémie musí být seznámen postižený zaměstnanec neprodleně, nejpozději však do jednoho týdne od data nesplnění úkolu, včetně jeho podpisu na formuláři „**Hodnocení plnění komplexního ukazatele**“. V případě, že zaměstnanec odmítne hodnocení podepsat, tato skutečnost se uvede na formuláři s podpisem svědka. Snížení prémie v rámci KU nesmí být použito pro přerozdělení prémie.

- d) v případě závažného, smrtelného úrazu nebo mimořádné události bude hodnocení dořešeno až po ukončení šetření příčin. Do té doby budou prémie za daný měsíc u zodpovědných zaměstnanců pozastaveny, nejpozději však po dobu 2 měsíců od vzniku události.
- e) snížení je možné jen v případě, že neplnění KÚ je v přímé souvislosti s vykonanou prací (množství zadané práce a kvalita). Pokud dojde ke snížení prémie u zaměstnanců, kteří pobírají náhradu za ztrátu na výdělků, je povinností nadřízeného předat písemný podklad právnímu odboru.
- f) Nejnižší základní prémie u činností v rámci společnosti OKD, a.s. je garantována ve výši minimálně 15 %. Mimo zaměstnance, kterým bude prémie snížena dle bodu 1.4. odst. d), bodu 1.5.1. a bodu 1.5.2. přílohy č. 7.

1.5. Přerozdělení prémie

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

1.5.1 Individuální přerozdělení

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

1.5.2. Kolektivní přerozdělení

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

1.5.3 Společná ustanovení

- a) při hodnocení lze použít jen kritéria v přímé vazbě na zadanou a vykonanou práci.

Kritériem pro přerozdělení nesmí být přesčasová práce a chyby v ASEPu. Za správnost přerozdělování prémie, **prokazatelné seznámení** zaměstnanců (např. vyvěšení v úseku) s výsledkem hodnocení, přiznanou výší prémie a se zdůvodněním je zodpovědný příslušný vedoucí (**ve spolupráci s THZ úseku a předáky**). Potvrzený písemný záznam o přerozdělení prémie musí být doložen ke směnovnici. V případě nedodržení sjednaných podmínek je proces přerozdělení neplatný.

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

1.6. Zvýšená prémie

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

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

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

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

Část II: Útlum OKD

1. Odměňování dělníků úseku výklizu a likvidace (VL)

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

a) výkliz a likvidace DD

1.2. **Ukazatele pro poskytování prémie:**

ČINNOST		UKAZATELE
Výkliz	MU	Objem a termín ukončení prací

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

1.3. **Průběh prémie:**

K odměňování dělníků lze uplatnit časovou mzdu s nárůstem prémie

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

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

2. Odměňování dělníků v provozu elektrifikace

2.1. **Elektro činnosti**

2.1.1. **Ukazatele pro poskytování prémie.**

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

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

2.1.2. **Průběh prémie**

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

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

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

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

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

2.2. Elektro slaboproud

2.2.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

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

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

2.2.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémie takto:

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

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

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

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

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

2.3. Elektro povrch

2.3.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

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

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

2.3.2. Průběh prémie

K odměňování se uplatní časová mzda s prémiei takto:

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

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

3. Odměňování dělníků v provozu důlní dopravy

3.1. Ukazatele pro poskytování prémiei.

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

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

3.2. Průběh prémie

3.2.1. Centrální doprava

K odměňování se uplatní časová mzda s prémiei takto:

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

3.2.2. Vertikální důlní doprava

K odměňování se uplatní časová mzda s prémiei takto:

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

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

4. Odměňování dělníků ostatních úseků zabezpečujících bezpečnost dolu

4.1. Ukazatele pro poskytování prémie

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

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

4.2. Průběh prémie

4.2.1. Větrání

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

4.2.2. Degazace a vrty

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

4.2.3. ZBZS

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

4.2.4. Ostatní důlní profese

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

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

5. Odměňování dělníků povrchových provozů

5.1. Ukazatele pro poskytování prémie

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

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

5.2. Průběh prémie

K odměňování dělníků se uplatní časová mzda s prémie.

dělník povrchových provozů

základní sazba 15%

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

5.3. Samostatná prémie strojníků těžních strojů při obsluze jedním strojníkem

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

6. Odměňování dělníků Úpravny a chemické laboratoře

6.1. Ukazatele pro poskytování prémie

ÚSEKY (ČINNOSTI)		UKAZATELE
Strojní a elektro údržba, ostatní obslužné činnosti, chemická laboratoř	PU	Plnění úkolů stanovených nadřízeným v požadovaném rozsahu, termínu a kvalitě.

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

6.2. Průběh prémie

a) obsluhy provozu	základní sazba 15 %
b) strojní a elektro údržba zařízení	základní sazba 20 %
c) chemická laboratoř	základní sazba 15 %

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

7. Odměňování THZ

7.1. Bezpečnostní technici

Prémiové ukazatele:

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

7.2. THZ s nadúsekovou působností

Prémiové ukazatele:

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

Okruhy THZ:

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

7.3. Prémiové ukazatele pro THZ úseku elektro – provoz důl

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

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

7.4. Prémiové ukazatele pro úsek výklizu a likvidace

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

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

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

- splnění harmonogramu útlumu	5 %
- vlastní ukazatel	10 %

- TR materiálových nákladů útlumu	10 %
Celková prémie	25 %

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

7.6. Prémiové ukazatele pro THZ Vedoucího povrch. provozů a Úpravny a chemické laboratoře

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

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

7.7. Společná ustanovení pro prémiování THZ

- Všechny **měřitelné ukazatele**, pokud není uvedeno jinak, **se hodnotí měsíčně**.
- Za stanovení **vlastního ukazatele**, který se sleduje měsíčně, a za jeho následné včasné a přesné vyhodnocení je zodpovědný přímý nadřízený. Tyto budou vyhodnoceny na prémiových listech. V rámci vlastního ukazatele je vhodné zadávat především ukazatele, které zaměstnanec svou mírou ovlivňuje.

Za seznámení s dosaženou prémie, přerozdělením nebo nepřiznáním u svých podřízených je zodpovědný přímý nadřízený.

Část III: Provoz třídící linky

1. Odměňování dělníků provozu třídící linky

1.1. Ukazatele pro poskytování prémie.

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

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

1.2. Průběh prémie

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

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

2. Prémiové ukazatelé pro THZ provozu třídící linky

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

Stanovení a vyhodnocení materiálových nákladů provede materiálový hospodář.

Celková prémie 25 %

Část IV: Podnikové útvary

1. Odměňování dělníků

1.1. Ukazatele pro poskytování premií.

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

1.2. Průběh prémie

Základní sazby prémie dělníků:

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

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

Část V: Ostatní společná ustanovení

1. Poskytování mimořádných a cílových odměn

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

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

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

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

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

1.3. Mimořádné a cílové odměny (zadání a vyhodnocení) předkládá příslušný odborný ředitel, závodní dolu, vedoucí provozu důlně-bezpečnostních služeb, VLH, nebo náměstek důlně-technických služeb ke schválení personálnímu řediteli dle pravidel.

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

* * *

OKD, a.s.
č. p. 1077
735 34 Stonava