# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

## Slezská důlní díla a.s.

*uzavřená mezi:*

***Základní organizace odborového sdružení zaměstnanců VOKD Karviná***
*se sídlem Karviná-Fryštát,, Lešetínská 366/14, PSČ 733 01*
*IČO: 61988472*
*zastoupené Václavem Sachou*
*předsedou*
*(dále jen „ZOOSZ“ nebo „odborová organizace“)*

*a*

***Slezská důlní díla a.s.***
*se sídlem Slezská Ostrava, Občanská 1170/31, PSČ 710 00*
*zapsaná v obchodním rejstříku vedeném KS v Ostravě, oddíl B, vložka 10711*
*IČO: 04200667, DIČ: CZ 04200667*

*zastoupena Ing. Ivanem Doubravou*
*předsedou představenstva*
*(dále jen „SDD“ nebo „zaměstnavatel“).*

## OBSAH:


| | | |
|---|---|---|
| Část I. | Obecná ustanovení | 03 |
| Část II. | Vztahy mezi smluvními stranami | 03 |
| Část III. | Pracovněprávní vztahy | 04 |
| Část IV. | Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace | 10 |
| Část V. | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a hygiena práce | 10 |
| Část VI. | Řešení racionalizačních a organizačních dopadů na zaměstnance | 12 |
| Část VII. | Sociální oblast | 12 |
| Část VIII. | Mzdová oblast | 15 |
| Část IX. | Závěrečná ustanovení | 20 |

| | | |
|---|---|---|
| Příloha č. 1 | Mzdové tarify pro dělníky v dole | 21 |
| Příloha č. 2 | Mzdové tarify pro dělníky na povrchu | 22 |
| Příloha č. 3 | Mzdové tarify pro TH zaměstnance | 23 |
| Příloha č. 4 | Prémiové řády | 24 |
| Příloha č. 5 | Zásady pro poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nejobtížnějších důlně geologických podmínkách | 29 |
| Příloha č. 6 | Zásady pro vyplácení VPH | 31 |
| Příloha č. 7 | Seznam pracovních činností a povolání s nárokem na poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) | 33 |

# ČÁST I.
# OBECNÁ USTANOVENÍ

1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro všechny zaměstnance společnosti Slezská důlní díla a.s., a pro odborové organizace v ní působící na straně jedné a společnost Slezská důlní díla a.s. na straně druhé.

2. Tato smlouva vstupuje v platnost dnem podpisu obou smluvních stran s účinností od **1. 4. 2016 do 31. 3. 2019**, pokud není účinnost u jednotlivých závazků stanovena jinak. Pokud nebude do 31. 3. 2019 uzavřena kolektivní smlouva na další období, prodlužuje se účinnost této smlouvy, a to do dne účinnosti nové smlouvy, nejdéle však do 31. prosince 2019.

3. KS upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

4. Zaměstnavatel a odborová organizace touto kolektivní smlouvou deklarují společnou vůli udržet a rozvíjet prosperitu zaměstnavatele pří současném uspokojování potřeb a zájmu zaměstnanců.

5. Práva a povinnosti z této kolektivní smlouvy přecházejí na případné právní nástupce obou smluvních stran.

# 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.

## 2. Zaměstnavatel se zavazuje

2.1. **Uzavírat** s odborovou organizací **kolektivní smlouvu**, její dodatky a jiné dohody, pokud k tomu bude odborovým orgánem vyzván, a to tak, že jednání bude zahájeno do 15 dnů ode dne vyzvání.

2.2. **Spolurozhodovat** a spolupůsobit s odborovou organizací ve všech případech, kdy je to vymezeno právními předpisy a touto kolektivní smlouvou, a dále při zaměstnávání cizích státních příslušníků.

2.3. **Projednávat** s odborovou organizací zásadní změny v otázkách souvisejících s výrobní činností, ekonomikou a dalších ustanoveních obsažených v § 279 ZP. Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborový orgán mohl na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel jej mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

2.4. **Informovat** odborovou organizaci o vydaných řídících aktech, stavech zaměstnanců dle kategorií, fluktuaci zaměstnanců a průměrné mzdě zaměstnanců dle kategorií (viz §287 odst. 1a TP).

2.5. Na pravidelném jednání odborové organizace zajistit účast odpovědných zástupců zaměstnavatele, kteří budou podávat kvalifikovaná stanoviska k projednávaným problémům.

2.6. **Seznámit** odborovou organizaci s podnikatelským záměrem společnosti v základních ukazatelích na následující kalendářní rok, zejména z hlediska stavu zaměstnanců a tvorby finančních zdrojů.

# Část III.
# PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

## 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
b) Místo výkonu práce
c) Den nástupu do práce
d) Mzdové podmínky ve vazbě na mzdovou část této kolektivní smlouvy

Mimo to lze též sjednat další podmínky, na kterých budou mít účastníci zájem.

## 2. Změny pracovního poměru

2.1. Při změně druhu práce a místa výkonu práce je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem uzavřít dohodu o změně pracovní smlouvy.

## 3. Skončení pracovního poměru

3.1. Má-li dojít v důsledku porušení pracovní povinnosti k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru, bude zaměstnavatel rozhodovat o závažnosti porušení pracovní povinnosti zaměstnancem v souladu se ZP a po projednání s odborovou organizací.

## 4. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

4.1. Ruší-li zaměstnavatel pracovní místo, je povinen v rámci svých možností uvolňovanému zaměstnanci nabídnout jiné volné pracovní místo, odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu.

4.2. V případě rušení pracovních míst zaměstnavatel nejprve projedná v odborovém orgánu svůj záměr provést organizační opatření a teprve následně přistoupí k jeho realizaci.

## 5. Pracovní doba

5.1. Týdenní pracovní doba pro zaměstnance je stanovena ve smyslu ustanovení § 79, odst. 3) ZP maximálně v délce 37,5 hodiny, a to při pětidenním pracovním týdnu (pondělí - pátek).

5.2. Do pracovní doby se započítává 20 minut na očistu důlních zaměstnanců, a 15 minut v nečistých povrchových provozech.

5.3. Před uplatněním nepřetržitého provozu projedná zaměstnavatel s odborovou organizací podmínky a rozvrh pracovních směn a prokazatelně s ním seznámí nejméně 10 dní předem (mimo havárií a mimořádných událostí) zaměstnance, kterých se nepřetržitý provoz týká.

5.4. Nedovoluje-li povaha práce nebo podmínky provozu, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, lze po projednání s odborovou organizací rozvrhnout pracovní dobu nerovnoměrně. Období, na které se sjednává nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, se stanovuje na max. 6 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

5.5. Začátek a konec pracovní doby stanovuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací následovně:

5.5.1 Zaměstnanci jednotlivých středisek

| | | | |
|---|---|---|---|
| I. směna | 05.45 - 13.45 hod. | IV. směna | 11.45 - 19.45 hod. |
| II. směna | 13.45 - 21.45 hod. | V. směna | 17.45 - 01.45 hod. |
| III. směna | 21.45 - 05.45 hod. | VI. směna | 23.45 - 07.45 hod. |

5.5.2. Ostatní zaměstnanci

| | | | |
|---|---|---|---|
| I. směna | 06.00 – 14.00 hod. | | |

5.5.3. Zaměstnavatel může na základě písemného požadavku vedoucího upravit odlišně začátek a konec pracovní doby. O takto upravené pracovní době na pracovištích informuje zaměstnavatel s týdenním předstihem odborovou organizaci a dotčené zaměstnance .

## 6. Přestávky v práci

6.1. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut.

6.2. Začátky a konce přestávek na jídlo a oddech

6.2.1. Zaměstnanci jednotlivých hospodářských středisek:

I. směna od 10.30 do 11.00 hod.
II. směna od 18.30 do 19.00 hod.
III. směna od 02.30 do 03.00 hod.
IV. směna od 16.30 do 17.00 hod.
V. směna od 22.30 do 23.00 hod.
VI. směna od 04.30 do 05.00 hod.

6.2.2. Ostatní zaměstnanci

I. směna od 10.30 do 11.00 hod.

6.2.3. V případě povolených výjimek ze stanovené pracovní doby stanovuje přestávku na jídlo a oddech přímý nadřízený v délce 30 minut a to nejpozději šest hodin od začátku pracovní doby.

6.2.4 Má-li délka směny včetně případné práce přesčas trvat déle než jedenáct hodin, stanoví se začátek přestávky na dobu pěti a půl hodiny od začátku směny. Další přestávky budou poskytnuty vždy po následujících 6 hodinách nepřetržité práce. Ustanovení tohoto budu se vztahuje i na nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu.

6.3. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

6.4. Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby, a to i v případě, že připadne na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech.

## 7. Práce přesčas

7.1. 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 § 91 odst. 2 až 4 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.

7.2. 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 a 416 hodin ročně.

7.3. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

7.4. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně, se sjednává u rovnoměrného i nerovnoměrného rozvržení pracovní doby na maximálně 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

## 8. Noční práce

8.1. Noční práce je práce konaná mezi 22. a 6. hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství ve věku do 18 let.

8.2. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

8.3. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl před zařazením na noční práci vyšetřen lékařem.

## 9. Práce ve svátek a ve dnech pracovního klidu

9.1. Práci ve svátek nelze nařídit, lze však dohodnout:

- se zaměstnanci s kratší pracovní dobou,
- se ženami a osamělými muži pečujícími alespoň o jedno dítě ve věku do 10 let,
- se zaměstnanci pečujícími o osoby vyžadující zvláštní péči,
- se zaměstnanci se ZPS nebo ČID.

9.2. Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit jen výjimečně. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu lze zaměstnanci nařídit jen tyto nutné práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:

a) naléhavé opravné práce,
b) nakládací a vykládací práce,
c) inventurní a závěrkové práce,
d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu,
e) práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví nebo při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech,
f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních a kulturních potřeb obyvatelstva.

Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možno zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, a dále práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

## 10. 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 § 140 ZP.

10.1. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna podle § 140 ZP za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas dle § 93 ZP.

10.2. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

## 11. Dovolená

11.1. Základní výměra dovolené ve smyslu ustanovení § 213, odst. 1) ZP (4 týdny v kalendářním roce), se zaměstnancům prodlužuje o 3 dny.

11.2. Zaměstnancům pracujícím v podzemí po celý kalendářní rok přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne dle ustanovení § 215 odst. 1) ZP.

11.3. Dovolená se krátí za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) o jeden den, neomluvená zameškání kratších částí směn se sčítají.

11.4. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům souvislé čerpání dovolené v délce minimálně 2 týdnů, a to dle plánu dovolených zpracovaného na základě požadavků zaměstnanců do 31.5. příslušného kalendářního roku.

## 12. Překážky v práci

12.1. Překážky z důvodu obecného zájmu s náhradou mzdy.

Při účasti zaměstnance na jednání, ke kterému byl vyzván zaměstnavatelem, náleží pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu.

12.2. Osobní překážky v práci s náhradou mzdy

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

12.2.1. Při účasti na preventivní prohlídce u závodního lékaře 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 odborných vyšetření.

12.2.2. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se pracovní volno poskytne na dobu jednoho dne, a to na základě předloženého rodného listu v době do 1 měsíce od narození dítěte. Toto pracovní volno se poskytne navíc mimo pracovní volno na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

12.2.3. Při doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však jeden den. Pracovní volno lze poskytnout jen jednomu z rodinných příslušníků za podmínky, že doprovod byl nezbytný a nebylo jej možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,

Při doprovodu 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.

12.2.4. Při úmrtí rodinného příslušníka se poskytne pracovní volno:

- 3 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob.
- 1 den k 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 den, jestliže zaměstnanec obstarával pohřeb těchto osob

- 1 den k 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.

12.2.5. Na vlastní svatbu se pracovní volno poskytne na dva dny, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze na 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

12.2.6. Před skončením pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52, písm. a) až e) ZP se poskytne po dobu odpovídající výpovědní době pracovní volno k vyhledání nového místa na jeden den v týdnu. Toto volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

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

12.2.8. Zaměstnavatel poskytne v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci , pečujícímu o dítě do věku 15 let nebo osobu vyžadující zvláštní péči, pracovní volno k úkonům souvisejícím s touto péčí na jeden den s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

12.2.9. Při ukončení pracovního poměru z důvodu trvalé zdravotní nezpůsobilosti k výkonu dosavadního zaměstnání, dosažení NPE, nebo z důvodu nadbytečnosti zaměstnance se pracovní volno poskytne na dobu nezbytně nutnou, max. na 1 den k vyřízení výstupních formalit. Toto volno se poskytne poslední pracovní den trvání pracovního poměru.

### 12.3. Ostatní ustanovení

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 pracovního volna před jejím započetím.

## Část IV.

## MATERIÁLNÍ A ORGANIZAČNÍ ZAJIŠTĚNÍ ČINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE U ZAMĚSTNAVATELE

1. Zaměstnavatel na svůj náklad vytvoří odborové organizaci pro výkon práv a povinností v pracovněprávních vztazích podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jí poskytne podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradí nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Za tím účelem zaměstnavatel poskytne odborové organizaci:

   1.1. Uzamykatelné místnosti v budově na Lešetínské ulici v Karviné (kancelář A14 a A13) vybavené běžným nábytkem, mobilem, rozmnožovací technikou, počítačem, s přístupem na internet (vytvořením samostatné e-mailové schránky), včetně jejich údržby a oprav a prostor pro sdělování informací zaměstnancům.

   1.2. Umožní využívání právních předpisů a odborné literatury, které má k dispozici.

   1.3. Zabezpečí vedení mzdové, daňové a pojistné agendy týkající se funkcionářů a zaměstnanců odborové organizace.

2. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci dle § 203 ZP. Pracovní volno nad rámec § 203 ZP, odst. 2 ZP s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší členům odborové organizace dle ustanovení vyšší kolektivní smlouvy.

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.

4. Zaměstnavatel se zavazuje bezplatně srážet ze mzdy členům odborové organizace členské příspěvky a zasílat je nejpozději do 10 dnů od provedení srážky na účet odborové organizace u jí určeného peněžního ústavu. Odborová organizace je povinna poskytovat zaměstnavateli pro provádění těchto srážek potřebné podklady a zachovávat mlčenlivost o získaných informacích.

## Část V.

## BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A HYGIENA PRÁCE

1. V příloze č. 7 je uveden seznam vybraných činností a povolání s nárokem na poskytování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) v souladu s obecně závaznými právními předpisy.

2. Zástupce odborového orgánu má právo účasti ve zkušební komisi při zkouškách a přezkoušení z bezpečnostních předpisů.

3. Členem kategorizační komise pro zařazování pracovišť a prací z hlediska ohrožení zdraví zaměstnanců musí být zástupce příslušného odborového orgánu. Zaměstnavatel poskytne příslušnému odborovému orgánu zápis z jednání této komise.

4. Smluvní strany se zavazují informovat se o důležitých opatřeních v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a umožní účast zástupců druhé strany na jednání v této oblasti.

5. Zaměstnavatel prokazatelně seznámí příslušné zaměstnance se všemi riziky, kterým jsou při své práci vystaveni a o preventivních opatřeních, přijatých na ochranu před jejich působením.

6. Zaměstnavatel oznámí odborové organizací termíny měření škodlivých faktorů pracovního prostředí a dohodne s odborovou organizací termíny prověrek BOZP.

7. Zaměstnavatel zajistí vysílání zaměstnanců na lékařské preventivní prohlídky podle obecně závazných právních předpisů. Komplexní lékařská prohlídka zaměstnanců vyřazovaných z důvodů naplnění prašné expozice (NPE) bude zajišťována na Klinice nemocí z povolání v Ostravě-Porubě nebo v Karvinské hornické nemocnici a.s. Zaměstnanci jsou povinni se těchto prohlídek zúčastnit. Náklady spojené s těmito prohlídkami hradí zaměstnavatel. Pokud se zaměstnanec nezúčastní preventivní prohlídky, stane se nezpůsobilým pro výkon práce a následně mu budou evidovány neomluvené směny až do absolvování preventivní prohlídky.
   Neúčast na preventivní prohlídce je považována za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujícím se k zaměstnancem vykonávané práci.

8. Účast zaměstnance při šetření pracovního úrazu a mimořádné události mimo jeho pravidelnou pracovní dobu je považována za výkon práce. Vyšle -li zaměstnavatel při šetření pracovního úrazu nebo mimořádné události zaměstnance do jiného místa než je jeho pravidelné pracoviště, půjde o pracovní cestu ve smyslu § 42 ZP.

9. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborovým orgánům:

9.1. Kontrolovat pracoviště a zařízení zaměstnavatele pro zaměstnance. K tomuto účelu poskytne zaměstnavatel seznam činných pracovišť, a to vždy do pátého dne v daném měsíci.

9.2. Účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání.

9.3. Účastnit se jednání odškodňovací komise pracovních úrazů a nemocí z povolání.

9.4. Účastnit se v předem dohodnutých termínech prověrek BOZP organizovaných zaměstnavatelem.

9.5. Účastnit se kontrol prováděných státním odborným dozorem a měření rizikových faktorů na pracovištích zaměstnavatele.

9.6. Účastnit se šetření mimořádných událostí.

## Část VI.

## ŘEŠENÍ RACIONALIZAČNÍCH A ORGANIZAČNÍCH DOPADŮ NA ZAMĚSTNANCE

1. Připravovaná opatření, v jejichž důsledku má dojít k uvolňování nadbytečných zaměstnanců, budou projednána s odborovou organizací před pohovorem se zaměstnancem. Pohovory s jednotlivými zaměstnanci budou probíhat za účasti zástupce odborové organizace.

2. Podkladem zajišťujícím řádné vedení pohovoru bude osobní list, ve kterém budou uvedena všechna potřebná data zaměstnance.

3. Zaměstnancům, kteří se stanou nadbyteční z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, umožní zaměstnavatel ukončit pracovní poměr dohodou z týchž důvodů k datu, na kterém se dohodne se zaměstnancem. Zaměstnancům náleží odstupné podle délky odpracovaných let § 67, odst. 1 ZP.

4. Zaměstnanci pobírajícímu doplatek do průměrného výdělku podle § 139 odst.1 písm. a) ZP (dále jen doplatek), u něhož dochází v době do uplynutí 12 kalendářních měsíců od vzniku nároku na doplatek k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné.

5. Výše odstupného podle předchozího odstavce činí takový počet násobků průměrného výdělku, který se vypočte tak, že od čísla 12 se odečte počet měsíců, za které byl doplatek poskytnut a dále počet násobků průměrného výdělku vyplácených jako odstupné, na které vznikl nárok podle ustanovení § 67 odst. 1 věty první zákoníku práce zvýšené podle bodu 3 této části smlouvy.

## Část VII.

## SOCIÁLNÍ OBLAST

### 1. <u>Preventivní zdravotní péče</u>

1.1. Zaměstnavatel zabezpečí na požádání zaměstnance účast svého zástupce u příslušného orgánu zdravotní správy pro dokumentování možnosti a výběru pracovních míst v souvislosti s rozhodnutím tohoto orgánu o změně zdravotní způsobilosti zaměstnance.

1.2. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit pro zaměstnance bezplatně povinné lékařské prohlídky při vzniku pracovního poměru a při změnách a skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů a při naplnění NPE.

1.3. Pracovní poměr zaměstnance, vykonávajícího zaměstnání na rizikovém pracovišti nebo zaměstnance s dosaženou NPE, skončí v těchto případech až po zjištění výsledku lékařské prohlídky.

## 2. Závodní stravování

2.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům zpětně za odpracované směny v kalendářním měsíci stravenky veřejného stravování v ceně 75,- Kč. Zaměstnanec uhradí zaměstnavateli 45 % ceny stravenky formou srážky ze mzdy. U nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je základem pro poskytnutí stravenky podíl: Celkový počet odpracovaných hodin dle harmonogramu/7,5 vyjádřený celým číslem bez desetinných míst.

2.2. Zaměstnavatel zabezpečí v souladu s Výnosem FMPE č.6/1982 bezplatný výdej svačin zaměstnancům se stálým pracovištěm v podzemí.

2.3. Zaměstnancům musí být zajištěna dodávka zdravotně nezávadné pitné vody nebo jiného nealkoholického nápoje v dostatečném množství.

2.4. Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance v důlních horkých provozech a při nepříznivých klimatických podmínkách bezplatné podávání ochranných nápojů a polévek.

2.5. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance na povrchových pracovištích bezplatný výdej teplého čaje v množství min. 1 l na osobu a směnu v případě, kdy je teplota na pracovišti v průběhu pracovní doby nižší než 4 stupně celsia.

2.6. Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance na povrchových pracovištích bezplatný výdej min. 1,5 l ochranného nápoje (balená voda nebo minerálka) na osobu a směnu, kdy je na pracovišti překročena teplota 26 stupňů celsia.

2.7. Na pracovištích, kde je zaveden režim práce a odpočinku z důvodu nepříznivých mikroklimatických podmínek, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům uhrazující nápoj v potřebném množství na zhotovení 2 litrů nápoje na jednu odpracovanou směnu.

## 3. Ostatní sociální opatření

3.1. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240000 Kč. Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší dále rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši nejméně 240000 Kč, jednorázové odškodnění ve výši nejméně 240000 Kč přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

## 4. Penzijní připojištění

4.1. Okruh zaměstnanců

Zaměstnanci, kteří mají sjednanou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem.

4.2. Výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele, poskytovaného účastníkům penzijního připojištění se státním příspěvkem je 300 Kč.

4.3. Podmínky pro poskytnutí příspěvku zaměstnavatele

4.3.1. Zaměstnanec pokračuje v pracovním poměru i po zkušební době.

4.3.2. Zaměstnanec má platnou pracovní smlouvu.

4.3.3. V případě neomluvené směny nárok na příspěvek zaměstnavatele zaniká.

4.3.4. V případě, že zaměstnanec odpracuje méně než 50% fondu měsíční pracovní doby, s výjimkou pracovního úrazu, paragrafu nebo řádné dovolené, příspěvek na penzijní připojištění mu v příslušném měsíci nenáleží.

4.3.5. Příspěvek zaměstnavatele nebude poskytován zaměstnancům mimo evidenční stav.

## 5. Odměna při odchodu do důchodu

5.1. Zaměstnancům se k ocenění dlouholetého výkonu práce poskytuje odměna při odchodu do důchodu ve výši 100 Kč za každý odpracovaný rok u zaměstnavatele.

5.2. Za odpracovanou dobu pro nárok na jubilejní odměnu se považuje doba, která bezprostředně navazuje na odpracovanou dobu ve společnostech ČMD, a.s., OKD, a.s., Geofin, a.s. a jejich dceřiných společností, VOKD, a.s. a jejich dceřiných společností, CCG IT SERVICES s.r.o. a VOKD Stavby.

5.3. Odměna se poskytne při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní, příp. plný invalidní důchod, tuto podmínku splní i ten zaměstnanec, jenž uplatní nárok na důchod dle § 31 zák. č. 155/1995 Sb. a mimořádný hornický důchod dle Nařízení vlády č. 557/1990 Sb.

## 6. Sociální fond

6.1. Z celkové částky výdajů na sociální účely je na ostatní účely vyčleněna částka v celkové výši 251.000,- Kč

6.2. O použití finančních prostředků, uvedených v bodě 6.1. budou rozhodovat:

Zaměstnavatel o částce ve výši 100.500,- Kč

OSZ VOKD Karviná o částce ve výši 150.500,- Kč

Převedení prostředků na účet odborové organizace provede zaměstnavatel ve třech stejných splátkách v termínu do 15. 4., 15. 6. a 15. 9. běžného kalendářního roku.

6.3. Vyúčtování bude prováděno průběžně nejpozději však do konce běžného kalendářního roku. Případné nevyčerpané finanční prostředky převede odborová organizace na účet zaměstnavatele současně s vyúčtováním.

6.4. Výše celkové částky bodu 6.1 bude po dobu platnosti KS SDD každoročně sjednána v následujících dodatcích ke KS.

# ČÁST VIII.
# MZDOVÁ OBLAST

V souladu se zněním zákona č. 262/2006 Sb. – Zákoník práce se smluvní strany dohodly na následujícím znění:

## 1. Obecná část

1.1. Mzda se sjednává v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě, nebo ve mzdovém výměru. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se změnami způsobu odměňování, mzdou a podmínkami pro její poskytování.

1.2. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Jedná se o tyto formy mzdy:

- časová mzda
- smluvní mzda
- pevná (měsíční) mzda
- úkolová mzda (prémie, odměny)
- příplatky a mzdové zvýhodnění vyplývající z KS

Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

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

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

2.2. Podmínky a pravidla pro zařazování zaměstnanců jsou uvedeny v katalogu pracovních činností, vydaném v dohodě s odborovým orgánem.

2.3. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s jejich zařazením dle platného katalogu pracovních činností.

2.4. Katalogy pracovních činností jsou přístupné na příslušných odborných útvarech a odborové organizaci.

## 3. Základní mzda

3.1. Zaměstnancům zařazeným v dělnické kategorii 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.

3.3. Zaměstnanci, který je odměňován měsíčním tarifem, přísluší měsíční tarif stále ve stejné výši bez ohledu na to, kolik je v měsíci pracovních dnů, zda jsou v měsíci nějaké svátky či ne. Zaměstnanci, který neodpracoval v měsíci všechny pracovní dny, přísluší měsíční mzda v poměrné výši, odpovídající odpracované době.

3.4. 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.

3.5. Mzdové tarify pro zaměstnance jsou uvedeny v přílohách této KS:

- Příloha č. 1, tarify pro dělníky v dole
- Příloha č. 2, tarify pro dělníky na povrchových pracovištích
- Příloha č. 3, tarify pro TH zaměstnance

Současně jsou v těchto přílohách stanovena další pravidla pro uplatňování mzdových tarifů.

## 4. Prémiové řády

Zásady pro poskytování prémií jsou uvedeny v Příloze č. 4 této KS.

## 5. Smluvní mzda

5.1. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout odměňování formou smluvní mzdy, pokud dle příslušného katalogu prací lze tuto formu u něj uplatnit. Smluvní mzda nesmí být nižší než mzda, která by zaměstnanci příslušela dle KS. Seznam zaměstnanců a jejich funkcí (povolání, činností), u nichž je uplatněna smluvní mzda, předá zaměstnavatel odborové organizaci na vyžádání.

5.2. Smluvní mzdou se rozumí mzdová plnění, sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě o podmínkách odměňování, která je součástí pracovní smlouvy.

## 6. Růst mezd

Růst mezd vychází z případných smluvních ujednání se zaměstnanci, nebo z kolektivního vyjednávání s odborovou organizací.

## 7. Podíl na hospodářském výsledku (PHV)

7.1. Podíl na hospodářském výsledku může být vyplacen v případě kladného hospodářského výsledku za příslušný kalendářní rok dle pravidel a podmínek,

které stanoví zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací nejpozději do 30.6. příslušného kalendářního roku.

7.2. Uzavře-li zaměstnanec pracovní poměr v průběhu příslušného rozhodného období nebo bude-li mít zaměstnanec v příslušném rozhodném období absenci, při níž bude pobírat dávky nemocenského pojištění, případně bude-li zaměstnanec čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy, bude se výše podílu krátit. Krácení se provede o alikvotní část odměny připadající na každý neodpracovaný povinný pracovní den rozhodného období.

7.3. Ujednání obsažena v bodě 7. této části se vztahují na zaměstnance, kteří práci vykonávají v pracovním poměru.

7.4. Nárok na PHV zanikne:

- pokud zaměstnanec neomluveně zameškal jednu nebo více směn (neomluveně zameškané hodiny se sčítají) v příslušném rozhodném období
- pokud zaměstnanec v příslušném rozhodném období rozváže pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, a to z jiných důvodů než podle § 52 písm. a) až e) ZP
- pokud zaměstnanec podal výpověď dle § 50 ZP
- pokud byl pracovní poměr zrušen ve zkušební době
- pokud zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní pomět dle § 52 písm. f) a g)

## 8. Mzda a mzdové příplatky

### 8.1. Mzda za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo zvýšení mzdy. U zaměstnanců odměňovaných měsíčními mzdovými tarify se při výpočtu hodinové tarifní mzdy vychází ze stanovené týdenní pracovní doby.

### 8.2. Mzda a náhrada mzdy za svátek

Svátkem pro mzdové účely se rozumí státní svátky a ostatní dny podle platné zákonné úpravy.
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.
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.

8.3. **Paušální příplatek za práci o sobotách, nedělích a práci v noci**

8.3.1. Za práci o sobotách a nedělích a práci v noci, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a paušální příplatek ve výši 20 Kč za každou odpracovanou hodinu.

8.3.2. V případě souběhu práce v sobotu nebo neděli a práce v noci, se příplatek navyšuje o 100 %

8.4. **Předácký příplatek**

Zaměstnancům pověřeným řízením a organizací práce v pracovní četě (předákům), přísluší příplatek ve výši 10% přiznaného mzdového tarifu za dobu, kdy zaměstnanec četu řídí.

8.5. **Paušální příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a nejobtížnějších důlně geologických podmínkách**

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí a nejobtížnějších důlně geologických podmínkách (otřesy, průtrže a mikroklima), přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Výše příplatku je stanovena částkou 8 Kč/hod. Zásady pro poskytování příplatku jsou uvedeny v Příloze č. 5.

8.6. **Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou**

Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách a nad volnou hloubkou, poskytuje zaměstnavatel příplatek ve výši 4 Kč/hod.

8.7. **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 % a v případě 3 zaškolenců 20 % přiznaného mzdového tarifu. Příplatek se poskytuje za dobu zaškolování a odborného vedení.

8.8. **Diferenciační příplatek**

Při uplatnění nerovnoměrného rozvržení směn a nepřetržitého provozu (předem stanovené harmonogramy), se zaměstnancům poskytuje za odpracované harmonogramem stanovené povinné směny paušální příplatek ve výši 5 Kč/hod.

## 9. Odměna za pracovní pohotovost

Za pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného hodinového výdělku.
Za výkon práce náleží zaměstnanci mzda, odměna za pracovní pohotovost za dobu výkonu práce nenáleží.

## 10. Odměna při odborném školení

10.1. 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.

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

## 11. Věrnostní přídavek horníkům (VPH)

VPH je vyplácen všem zaměstnancům v souladu se zákonem č. 62/1983 Sb. o věrnostním přídavku horníkům, Zásady pro vyplácení VPH jsou uvedeny v Příloze č. 6.

## 12. Mzda při předfárání

12.1. Předfáráním se rozumí provádění předběžných prohlídek důlních děl a prohlídky větrních cest a větracích zařízení ve smyslu příslušných ustanovení vyhlášky ČBÚ č. 22/1989 Sb. v platném znění.

12.2. Při předfárání se poskytne mzda ve výši:

- 1 340 Kč zaměstnanci, který odpovídá za plnění úkolů vyplývajících z bezpečnostních předpisů - vedoucí skupiny,
- 1 160 Kč zaměstnanci, který zajišťuje doprovod.

12.3. Mzda podle je stanovena za sedm a půl hodinovou pracovní dobu. Za dobu kratší, případně delší, se stanovená mzda alikvotně upraví.

12.4. 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.

12.5. Mzda při předfárání se poskytne při splnění všech povinností stanovených pro výkon této činnosti. V případě porušení těchto povinností se stanovená mzda zkrátí až o polovinu.

## 13. Splatnost mzdy

13.1. Zaměstnavatel odešle mzdu na účty zaměstnanců v peněžních ústavech tak, aby byla odeslána na účty zaměstnanců nejpozději do 15. dne v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, kdy mu vznikl nárok na výplatu mzdy.

13.2. Ustanovení bodu 13.1. se vztahuje obdobně na náhradu mzdy a odměnu za pracovní pohotovost, pokud jde o její splatnost, výplatu a provádění srážek.

# ČÁST IX.

# ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Změnu KS lze provést po vzájemné dohodě pouze písemnou formou.

2. Závazné výklady této KS lze vydávat pouze písemnou formou po dohodě obou smluvních stran.

3. Smluvní strany se zavazují v dostatečném předstihu (tj. minimálně 3 dny) ke vzájemné výměně písemných materiálů, které mají být obsahem společného jednání.

5. Případné spory budou řešeny v první fázi v komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborové organizace, ve lhůtě do jednoho týdne od vzniku sporu. V případě neúspěšnosti tohoto jednání se bude postupovat dle zákona o kolektivním vyjednávání.

6. Kontrola plnění této KS bude prováděna pololetně a písemnou formou, o výsledku plnění KS budou zaměstnanci informováni společným prohlášením.

7. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS. Představenstvo SDD zmocní svého zástupce k projednávání a informování odborové organizace ve smyslu příslušných ustanovení ZP a kolektivní smlouvy.

8. Obě smluvní strany se dohodly, že budou dle svých možností a kompetencí vytvářet prostor pro plnění KS.

V Ostravě dne:

Slezská důlní díla a.s. — ZOOSZ VOKD Karviná

Ing. Ivan Doubrava
předseda představenstva

Václav Sacha
předseda

**Příloha č. 1**

# MZDOVÉ TARIFY PRO DĚLNÍKY V DOLE

| Tarifní stupeň | D 1<br>Kč/hod. | D 2<br>Kč/hod. |
|---|---|---|
| 3. | 80,40 | X |
| 4. | 88,00 | 102,30 |
| 5. | 100,10 | 116,80 |
| 6. | 113,60 | 134,10 |
| 7. | 123,90 | 150,90 |

**Stupnice D 1** - stupnice mzdových tarifů pro ostatní práce v dole.

**Stupnice D 2** - stupnice mzdových tarifů pro ražení, hloubení, zmáhání důlních děl nad $^1/_3$ zaboření díla, střelmistra a rekonstrukční práce ve vertikálních dílech.

**Příloha č. 2**

# MZDOVÉ TARIFY PRO DĚLNÍKY NA POVRCHOVÝCH PRACOVIŠTÍCH

| Tarifní stupeň | P 2<br>Kč/hod. | P 3<br>Kč/hod. |
|---|---|---|
| 1. | 62,60 | X |
| 2. | 63,00 | X |
| 3. | 65,90 | 78,80 |
| 4. | 71,70 | 84,50 |
| 5. | 79,70 | 94,20 |
| 6. | 88,00 | 104,00 |
| 7. | 98,10 | 116,40 |

**Stupnice P 2** - veškeré profese s výjimkou prací ve stupnici P 3

**Stupnice P 3** - práce prováděné hornickým způsobem

**Příloha č. 3**

# MZDOVÉ TARIFY PRO TH ZAMĚSTNANCE

| Tarifní stupeň | S 1 | | S 2 | |
|---|---|---|---|---|
| | Kč/měsíc | | Kč/měsíc | |
| | min. | max. | min. | max. |
| 5. | 11 500 | 14 050 | X | X |
| 6. | 12 300 | 16 600 | X | X |
| 7. | 13 350 | 18 650 | X | X |
| 8. | 15 300 | 21 300 | 20 250 | 22 300 |
| 9. | 17 550 | 24 150 | 21 450 | 25 350 |
| 10. | 19 700 | 26 650 | 23 200 | 28 700 |
| 11. | 22 000 | 29 450 | 25 650 | 31 700 |

**Stupnice S 1** - platí pro všechny TH zaměstnance s výjimkou TH zaměstnanců uvedených v S 2

**Stupnice S 2** - uplatní se u provozních TH zaměstnanců, kteří bezprostředně řídí práci v dole a pracují trvale v podzemí (revírník, vedoucí úseku, mechanik (elektromechanik) úseku

**Příloha č. 4**

# ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ PRÉMIÍ

## Prémiový řád pro dělníky

### A. Mzdové formy

1. Úkolová mzda s prémií (tarifní mzda, kdy prémiová mzda se zvyšuje dle přílohy těchto zásad)
2. Časová mzda (práce uvedeny v příloze těchto zásad mimo úkolovou mzdu)

### B. Ukazatele prémiování

Kolektivy nebo jednotliví zaměstnanci budou před začátkem prémiového období seznámeni se stanovenými ukazateli prémiování.

a) Při použití úkolové mzdy se stanovuje jako závazný ukazatel denní postup (výkon). Denní postup = aplikovaná norma x skutečná průměrná osádka v jednotlivých dílčích odbírkách, která vyplývá z podílu celkového počtu odpracovaných směn a počtu provozních dnů. Hodnocení denního postupu se provádí na dílčích odbírkách, které musí vyjadřovat změny druhu díla, technologie práce, tvaru profilu díla, úklonu, počtu provozních směn.

b) Při použití časové mzdy se stanoví prémie v závislosti na splnění předem stanovených měřitelných ukazatelů (ukazatele). Sledování a hodnocení měřitelných ukazatelů provádí příslušný vedoucí činnosti, výroby, HS (dále jen vedoucí). Závazným podkladem pro hodnocení je:

   i. výkaz provedených prací
   ii. stavební deník
   iii. nařízená dokumentace (ASEP, NAN, IPOS.....)
   iv. zápisy v kontrolních knihách

Vedoucí odpovídá za to, že plnění ukazatele lze odsouhlasit s oficiálním výkaznictvím.

### C. Výpočtová základna

Výpočtovou základnou se rozumí vyplácený objem základních mezd příslušné pracovní činnosti vyplývající z příslušných tarifních stupňů a odpracovaných hodin.

### D. Stanovení výše prémie a její průběh

1. Na základě posouzení priorit prací a potřeb společnosti byly stanoveny základní sazby prémie pro okruh prací uvedených v příloze těchto zásad. Nárok na prémii ve výši základní sazby vzniká při splnění prémiových ukazatelů.

2. Při plnění denního postupu nad 100% stanoví vedoucí HS nárůst prémie za vylepšení ukazatele dle přílohy těchto zásad.

3. Vedoucí je povinen při 1 směně neomluvené absence krátit prémii zaměstnance za rozhodné období v plné výši. Krácenou část prémie nelze přerozdělovat.

4. Celková výše prémie kolektivu nebo jednotlivce z úkolové odbírky musí být zaznamenána na příslušném odbírkovém listě.

5. Při zjištění nedostatků v plnění pracovních povinností lze provést z rozhodnutí příslušného vedoucího krácení nárokové prémie jednotlivci nebo skupině zaměstnanců.

   a) Nadřízený zaměstnanec, kontrolní orgán je povinen při zjištění vytknout zaměstnanci (zaměstnancům) neplnění pracovních povinností vyplývajících z popisu práce, technologických postupů, dodržování bezpečnostních a hygienických předpisů, odpovědnostního řádu a ostatních řídicích aktů.

   b) V případě závažného nebo opakujícího se porušení povinností uplatní nadřízený zaměstnanec snížení (krácení) nárokové části prémie.

   c) Příslušný vedoucí předá písemné rozhodnutí o snížení prémie na mzdovou účtárnu k realizaci. Snížení se provede příslušným mzdovým dokladem.

## E. Způsob rozdělení, krácení prémie

1. Podle charakteru práce a způsobu odbírky se uplatní:

   a) Individuální prémie pro zaměstnance, jimž jsou určeny ukazatele vyjadřující individuální výsledky jejich práce.

   b) Kolektivní prémie pro zaměstnance, jimž jsou určeny ukazatele vyjadřující výsledky práce příslušného kolektivu.

2. Kolektivní prémii jednotlivým zaměstnancům rozděluje vedoucí na návrh příslušného revírníka (mistra) a předáka kolektivu.

3. Dle závěrů z hodnocení přínosu jednotlivých zaměstnanců k dosažení celkového výsledku lze celou kolektivní prémii přerozdělit.

4. Vedoucí je povinen kolektivy, případně zaměstnance seznámit s případným krácením a rozdělením kolektivní prémie a to nejpozději do dne jejich výplaty. O rozdělení, krácení musí být na HS vedeny písemné záznamy a musí být založeny ve směnovnici.

## F. Společná ustanovení

1. Prémie se poskytuje za splnění v měsíčních období. Prémie se vyplácí ve výplatním termínu bezprostředně po zjištění míry splnění ukazatelů.

2. Veškeré náležitosti prémiování musí vést vedoucí v příslušné dokumentaci.

3. Prémie se u všech profesí uplatní za všechny odpracované směny, respektive hodiny.

## Prémiový řád pro THZ

### A. Okruh zaměstnanců

1. Zaměstnanci správní režie správy společnosti (ZSR)

2. Zaměstnanci výrobní režie s úsekovou působností (ZVR)

### B. Ukazatele pro poskytnutí prémie

V rámci ukazatelů se hodnotí podíl plnění a neplnění společnosti, HS (kolektivní prémie) a jednotlivých zaměstnanců:

a) Splnění plánovaného hospodářského výsledku společnosti (ZSR a ZVR)
b) Splnění plánovaného hospodářského výsledku hospodářského střediska (ZVR)

Prodeje majetku a rozpouštění rezerv do zisku nejsou předmětem hodnocení ukazatele hospodářského výsledku.

### C. Prémiové období a prémiová základna

1. U zaměstnanců správní režie správy společnosti je prémiové období a jeho vyhodnocení roční, s kumulativním sledováním ukazatelů v progresi, a vyplácením zálohové prémie čtvrtletně v případě splnění plánovaného HV společnosti.

2. U zaměstnanců výrobní režie (THZ HS) je prémiové období rozděleno na:

   a) Roční, s kumulativním sledováním ukazatelů v progresi a vyplácením zálohové prémie čtvrtletně v případě splnění plánovaného HV společnosti.

   b) Čtvrtletní, s čtvrtletním sledováním ukazatelů a vyplácením prémie za splnění plánovaného HV střediska.

2. Prémiovou základnou je skutečně vyplacená tarifní mzda jednotlivce nebo kolektivu v hodnoceném období.

### D. Stanovení prémiových ukazatelů a prémiových sazeb

1. TH zaměstnancům správní režie (správa společnosti) se stanovují ukazatele a sazby prémie takto:

a) splnění HV společnosti (sazba až **20%**)

Při překročení ukazatele HV společnosti, přísluší nárůst za 1% překročení HV až o 1% prémie, do maximální výše **15%**.

2. TH zaměstnancům hospodářských středisek (vedoucí HS, revírník, mechanik) se stanovují ukazatele a sazby prémie takto:

a) splnění plánovaného HV střediska (sazba až **10%**)

b) splnění plánovaného HV společnosti (sazba až **10%**)

Při překročení ukazatele HV střediska přísluší nárůst za 1% překročení HV až o 1% prémie do maximální výše **15 %.**

Na základě komplexního hodnocení pracovní činnosti a podílu jednotlivých zaměstnanců na plnění ukazatelů lze provést z rozhodnutí vedení společnosti krácení až celé výše prémie.

3. Při zjištění nedostatků v plnění pracovních povinností lze provést z rozhodnutí příslušného vedoucího krácení nárokové prémie jednotlivci nebo skupině zaměstnanců:
   a) Nadřízený zaměstnanec, kontrolní orgán je povinen při zjištění vytknout zaměstnanci (zaměstnancům) neplnění pracovních povinností vyplývajících z popisu práce, technologických postupů, dodržování bezpečnostních a hygienických předpisů, odpovědnostního řádu a ostatních řídicích aktů společnosti.
   b) V případě závažného nebo opakujícího se porušení povinností uvedených pod písmenem a) uplatní nadřízený zaměstnanec snížení (krácení) nárokové části prémie.
   c) Příslušný vedoucí předá písemné rozhodnutí o snížení prémie na mzdovou účtárnu k realizaci. Snížení se provede příslušným mzdovým dokladem.

4. Přerozdělení kolektivní prémie:

   K zabezpečení žádoucího zohlednění podílu jednotlivých zaměstnanců na plnění prémiových ukazatelů lze kolektivní prémii přerozdělit. Přerozdělení kolektivní prémie provádí příslušný vedoucí pomoci bodového ohodnocení (koeficientu) a hodnocení dosažené výše krycího příspěvku na jednotlivých zakázkách a střediscích. Přerozdělení nelze provést na funkce vedoucích. S výsledkem přerozdělení je odpovědný vedoucí povinen seznámit podřízené zaměstnance nejpozději do data výplaty prémie. Přerozdělit lze celou výši kolektivní prémie.

5. Tento prémiový řád je platný od 1.4.2016.

## Příloha k zásadám

Přehled mzdových forem, ukazatelů a způsobů uplatnění prémiových sazeb:

### DŮL - stupnice mzdových tarifů D1 a D2

| druh práce | mzdová forma | ukazatel | základna pro výpočet | základní sazba prémie v % | nárůsty za postup nad 100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **Práce zařazené do mzdové stupnice D2** | | | | | |
| Ražení překopů, chodeb, křížů, vidlic, náraží z patra. Rozšiřování dlouhých důlních děl. Hloubení a prohlubování jam, ražení šibíků, vertikálních zásobníků, náraží z jámového komínu, rozšiřování jam. Zmáhání důlních děl nad 1/3 zaboření. Ostatní výlomová díla nad 15 $m^3$. Rekonstrukce jam a šibíků | úkolová mzda | denní postup | tarifní mzda | 5 až 20 | za 1% až 1% |
| | časová mzda | měřitelný ukazatel | tarifní mzda | 5 až10 | -- |
| **Práce zařazené do mzdové stupnice D1** | | | | | |
| Zmáhání důlních děl do 1/3 zaboření, Stavba protiklenby, ražení jímek, kanálů, výklenků, ostatní výlomové práce do 15 $m^3$, izolačních objektů, hráze, dodatečné vyztužování, výkliz. Úprava počvy přibírkovými stroji, kladení a překládání kolejí včetně přibírky počvy, montáž a demontáž. luten, potrubí, kladení stok, stříkaný beton, injektážní práce, vrtací práce. montážní práce ve vertikálních dílech. Montáž a demontáž strojního a elektro zařízení. | úkolová mzda | denní postup | tarifní mzda | 5 až 20 | za 1% až 1% |
| | časová mzda | měřitelný ukazatel | tarifní mzda | 5 až 10 | -- |

### DŮL - pomocné profese

| | |
|---|---|
| Strojníci těžních strojů, hydraulikáři, strojní a elektroúdržba | 5 až 20% |
| Obsluha jam, šibíků, zásobníků v dole, výstavby a rekonstrukce, lokomotivní doprava materiálu pro razící předky, obsluha razících předků, doprava na úklonných tratích, obsluha klimatizace, protivýbuchová prevence, požárníci a ostatní obslužné profese | 5 až 10% |
| Střelmistři | 5 až 10% |
| Specialisté | náročková sazba + 5% |

### POVRCH - stupnice mzdových tarifů P2 a P3

| druh práce | mzdová forma | ukazatel | základna pro výpočet | základní sazba prémie v % | nárůsty za postup nad 100% |
|---|---|---|---|---|---|
| Povrchové stavby, podpovrchové stavby a výroba v dílnách | úkolová mzda | stanoven měřitelný ukazatel | tarifní mzda | 5 až 25 | za 1% až 1% |
| | časová mzda | měřitelný ukazatel | tarifní mzda | 5 až 25 | -- |

**Příloha č. 5**

# ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ PŘÍPLATKU ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ A NEJOBTÍŽNĚJŠÍCH DŮLNĚ GEOLOGICKÝCH PODMÍNKÁCH

## I. Ztížené pracovní prostředí

Za účelem jednotného postupu (§ 117 ZP, vyhlášky č. 432/2003 Sb., a NV 567/2006 Sb. se stanovují následující zásady:

1. Příplatek se poskytuje zaměstnancům (dělníkům i THZ), kteří pracují na pracovišti, kde dochází k překračování nejvýše přípustné hodnoty (koncentrace, dávky apod.) škodlivých faktorů. Tento příplatek se poskytuje po dobu výskytu škodlivých a nebezpečných faktorů v pracovním prostředí za odpracovanou dobu v těchto podmínkách.

2. Ztížené pracovní prostředí se hodnotí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná. Hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá; nepřihlíží se k občasným odchylkám a k havarijním stavům.

3. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí se přiznává za každý ztěžující vliv.

4. Okruh pracovišť se ztíženými pracovními podmínkami pro účely přiznání příplatku stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovým orgánem.

5. Za správnou aplikaci příplatků za práce ve ztíženém pracovním prostředí, evidenci výkonu prací v těchto podmínkách a druhu ztěžujícího vlivu jsou zodpovědní příslušní nadřízení.

6. Příplatek se poskytuje jak zaměstnancům, kteří ve ztíženém pracovním prostředí pracují stále, tak zaměstnancům, kteří jsou ve ztíženém pracovním prostředí pověřováni krátkodobým nebo občasným výkonem pracovní činnosti.

## II. Nejobtížnější důlně geologické podmínky

Dělníkům a provozním TH zaměstnancům, kteří bezprostředně řídí práci dělníků v dole a trvale pracují v podzemí, se poskytuje příplatek vyjadřující zvlášť obtížné podmínky při výkonu práce v dole:

a) V důlních dílech zařazených ve smyslu vyhlášky ČBÚ č. 659/2004 Sb. do:
   - 2. stupně nebezpečí důlních otřesů v případě, že se provádí prevence
   - 3. stupně nebezpečí důlních otřesů

b) Ve slojích s nebezpečím průtrží uhlí a plynů:
    a. na pracovištích zařazených do 1. stupně nebezpečí
    b. na pracovištích zařazených do 2. stupně nebezpečí

c) Pracoviště, kde je z důvodu mikroklimatických podmínek stanoven režim práce a odpočinku (část C nař. Vl. č. 178/2001 Sb. v platném znění)

Příplatek dle těchto zásad přísluší jen zaměstnancům, kteří vykonávají po celou směnu práce na příslušných pracovištích včetně obsluh. Ostatním zaměstnancům přísluší příplatek podle počtu odpracovaných hodin v dané oblasti.

**Příloha č. 6**

# ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ VPH

Pro účely poskytování VPH se společnost SDD považuje za hornický provoz ve smyslu ust. § 2, odst. 3), písm. a) Zákona č. 62/1983 Sb.

## Čl. I.
## Rozsah poskytování VPH

1) VPH se poskytuje zaměstnancům, kteří vykonávají hornickou činnost v hornickém provozu.

2) Hornickou činností se rozumí zejména:

   a) zřizování a likvidace důlních děl a báňských provozních zařízení hornickým
   b) zřizování a likvidace podzemních staveb hornickým způsobem pro účely dopravní, vodohospodářské, energetické, telekomunikační a vědeckovýzkumné,
   c) zajišťování automatizace, mechanizace a bezpečnosti práce při činnostech uvedených pod písmeny a) a b),
   d) řízení činností uvedených pod písmeny a) až c) a dozor nad jejich prováděním.

## Čl. II.
## Vznik nároku na VPH

1) Nárok na VPH vzniká splněním podmínky tříleté čekací doby, zjištěné nejpozději k 30. červnu běžného roku, ve kterém se VPH vyplácí.

2) Do čekací doby se započítává:

   a) doba trvání pracovního poměru k organizaci provádějící hornickou činnost (započítávají se i doby, za které se poskytuje stabilizační odměna),

   b) doba trvání pracovního poměru k jiné organizaci, avšak jen za roky, v nichž zaměstnanec vykonával hornickou činnost v hornickém provozu alespoň po dobu 120 směn.

3) Hornickým rokem se rozumí doba od 1. července do 30. června následujícího kalendářního roku.

## Čl. III
## Výše VPH

VPH se poskytuje v ročních částkách, stanovených pro jednotlivé skupiny podle doby hornické činnosti:

| I. skupina | | |
|---|---|---|
| **1 - OKD, a.s.** | **2 – Uran** | **Částka v Kč** |
| **3 – 5** | **1,5 – 3** | **1 800** |
| **6 – 10** | **4 – 6** | **2 900** |
| **11 – 15** | **7 – 9** | **3 700** |
| **16 – 20** | **10 – 12** | **4 900** |
| **21 a více** | **13 a více** | **6 200** |

| II. skupina | částka v Kč | III. skupina | částka v Kč | IV. skupina | částka v Kč |
|---|---|---|---|---|---|
| **3-5** | **1 400** | **3-5** | **1 200** | **3-5** | **1 000** |
| **6-10** | **1 900** | **6-10** | **1 600** | **6-10** | **1 200** |
| **11-15** | **2 500** | **11-15** | **2 100** | **11-15** | **1 600** |
| **16-20** | **3 300** | **16-20** | **2 700** | **16-20** | **2 000** |
| **21-25** | **4 300** | **21-25** | **3 300** | **21-25** | **2 400** |
| **26 a více** | **5 200** | **26 a více** | **4 000** | **26 a více** | **2 800** |

## Čl. IV.
## Výplata a splatnost VPH

VPH bude vyplaceno nejpozději do 5. 9. příslušného kalendářního roku, a to na účty zaměstnanců.

## Čl. V.
## Závěrečná ustanovení

1) Okruh zaměstnanců, vykonávajících hornickou činnost včetně zařazení do skupin hornických činností je uveden v aktualizovaném řídícím aktu, vydaném v dohodě s odborovou organizací.

2) V ostatním platí ustanovení zákona č. 62/1983 Sb. o věrnostním přídavku horníkům a prováděcího nařízení vlády č. 67/1983 Sb.

**Příloha č. 7**

# SEZNAM PRACOVNÍCH ČINNOSTÍ A POVOLÁNÍ S NÁROKEM NA POSKYTOVÁNÍ OSOBNÍCH OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ (OOPP)

## Zaměstnanci v podzemí

| | Název | Druh OOPP | Doba použití v měsících | Poznámka |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Všichni zaměstnanci fárající do dolu a provádějící hornickou činnost – všeobecně. Uvedenými OOPP musí být vybaveny i profese uvedené v bodech 2-9. | hornická přilba | 24 | |
| | | chrániče sluchu | dle druhu | |
| | | respirátor | dle druhu | |
| | | sebezáchranný přístroj | | |
| | | nápojová láhev | 12 | |
| | | rukavice | dle profese | |
| | | ochranná obuv | dle profese | |
| | | onuce nebo ponožky | 6 | |
| | | koupelnové sandály | 24 | |
| | | opasek lampový, kalhotový | 12 | |
| | | spodní prádlo | 6 | VZ |
| | | teplé spodní prádlo | 12 | VZ |
| | | ochranný oděv | | VZ |
| | | plášť proti zimě a vlhku | 36 | dle potřeby |
| | | ochranné brýle | 12 | VZ |
| 2. | Razič, tunelář, strojník štítu | gumové holínky nebo kožená obuv | 6 | |
| | | s protiskluz. podrážkou | | |
| | | oblek duvetinový | 9 | VZ |
| | | rukavice kožené | 1 | VZ |
| | | ochranné brýle | 12 | VZ |
| | | antivibrační rukavice | 3 | dle potřeby |
| 3. | Hlubič a jeho pomocník, pracovníci rekonstrukcí Jam | gumové holínky nebo kožená obuv se | 6 | |
| | | zes. špičkou | 12 | |
| | | oblek duvetinový | 36 | dle potřeby |
| | | gumové boty kalhotové | 12 | |
| | | pogumovaný silonový oblek | 1 | |
| | | rukavice kožené pětiprsté | 1 | VZ |
| | | klobouk pogumovaný | 24 | |
| | | oblek proti zimě a vlhku | dle druhu | |
| | | prostř. osobního zabezpečení, | 12 | |
| | | ledvinový pás | 12 | |
| | | textilní kukla | 12 | |
| | | ochranné brýle | 3 | dle potřeby |
| | | antivibrační rukavice | | |
| 4. | Pomocné profese – dopravář materiálu, obsluha pás. dopravníků, plnič vozů, obsluha vrátků apod. | obuv gumová nebo kožená se zes. špičkou | 6 | |
| | | oblek duvetinový | 12 | VZ |
| | | rukavice pětiprsté zdvojené | 1 | VZ |
| | | ochranné brýle | 12 | dle potřeby |
| | | plášť proti zimě a vlhku | 36 | dle potřeby |
| | | ledvinový pás | 24 | dle potřeby |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5. | Naražeč v podzemí<br><br>nebo na povrchu | obuv s gumovou podrážkou se zes. špičkou | 6 | |
| | | oblek duvetinový | 12 | VZ |
| | | ledvinový pás | 12 | dle potřeby |
| | | rukavice pětiprsté zdvojené | 3 | |
| | | ochranné rukavice zimní | 12 | |
| | | textilní kukla nebo ušanka | 24 | dle potřeby |
| | | oblek proti zimě a vlhku nebo teplou vestu | 36 | dle potřeby |
| | | kožené nebo gumové holínky plstěné | 24 | dle potřeby |
| | | gumový plášť 3/4 | 24 | dle potřeby |
| | | klobouk pogumovaný | 24 | dle potřeby |
| | | ochranné brýle | 12 | dle potřeby |
| 6. | Strojník těžního stroje v podzemí | obuv kožená s gumovou podrážkou | 24 | |
| | | Protiskluzovou | 12 | VZ |
| | | oblek duvetinový | 6 | |
| | | rukavice pětiprstové kožené zdvojené | 24 | dle potřeby |
| | | oblek proti zimě a vlhku | | |
| 7. | Elektrikář, zámečník,<br><br>Střelmistr | obuv kožená nebo gumová se zes. špičkou | 6 | |
| | | oblek duvetinový | 9 | VZ |
| | | rukavice kožené pětiprsté | 1 | |
| | | plášť proti zimě a vlhku bez obsahu umělých | 36 | dle potřeby |
| | | Vláken | | dle potřeby |
| | | rukavice dielektrické | 12 | dle potřeby |
| | | ochranné brýle | | |
| 8. | Měřič, figurant, prachoměřič atd. | obuv kožená nebo gumová protiskluzová | 12 | |
| | | oblek duvetinový | 12 | VZ |
| | | kožené rukavice pětiprsté | 3 | |
| | | plášť proti zimě a vlhku | 36 | dle potřeby |
| 9. | Svářeč a palič | obuv kožená | 6 | |
| | | svářečský oblek | 12 | VZ |
| | | ochranné rukavice pro svářeče | 1 | |
| | | ochranné brýle nebo štít | 6 | VZ |

## Zaměstnanci na povrchu

| | Název | Druh OOPP | Doba použití v měsících | Poznámka |
|---|---|---|---|---|
| 10. | Zaměstnanec na povrchu | oblek duvetinový nebo keprový | 12 | VZ |
| | | obuv kožená nebo gumová protiskluzová | 12 | VZ |
| | | gumové nebo kožené holínky plstěné | 24 | VZ |
| | | rukavice kožené | 1 | |
| | | oblek nebo plášť proti zimě a vlhku | 36 | dle potřeby |
| | | přilba s molitanovou čepicí proti zimě | 36 | |
| | Uvedenými OOPP musí být vybaveny i profese uvedené v bodech 11-13 včetně THZ | ušanka nebo text. kukla | 48 | dle potřeby |
| | | rukavice s teplou vložkou | 6 | VZ |
| | | ledvinový pás | 36 | dle potřeby |
| | | plášť nepromokavý s kapucí | 24 | dle potřeby |
| | | koupelnové sandály | 24 | |
| | | vesta proti zimě | 36 | dle potřeby |
| 11. | Řidiči a závozníci multikár, nákl. vozidel, vysokozdv. vozíků, obsl. zemních strojů Apod | ochranné brýle | 12 | dle potřeby |
| | | respirátor | dle druhu | dle potřeby |
| | | chrániče sluchu | dle druhu | dle potřeby |
| | | rukavice gumové | dle profese | VZ |
| 12. | Zaměstnanci v dílně soustružník, zámečník, elektromechanik, instalatér apod. | přilba s molitanovou čepicí proti zimě | 36 | VZ |
| | | rukavice kožené | 1 | VZ |
| | | obuv kožená nebo gumová protiskluzová | 12 | VZ |
| | | koupelnové sandály | 24 | |
| | | oblek duvetinový nebo keprový | 12 | VZ |
| | | ochranné brýle nebo štít | 12 | dle potřeby |
| | | chrániče sluchu | dle druhu | dle potřeby |
| | | oblek nebo plášť proti zimě a vlhku | 36 | dle potřeby |
| 13. | Svářeč, kovář | Přilba | 36 | dle potřeby |
| | | gumové nebo kožené holínky plstěné | 24 | VZ |
| | | oblek duvetinový nebo keprový | 12 | VZ |
| | | ochranné brýle nebo štít kryjící obličej | 12 | dle potřeby |
| | | chrániče sluchu | dle druhu | dle potřeby |
| | | svářečská zástěra | 12 | VZ |
| | | koupelnové sandály | 24 | |
| | | svářečské rukavice | 1 | VZ |
| | | obuv ze zesílenou špičkou | 12 | dle potřeby |
| | | vatovaný kabát a kalhoty s impregnací proti | | |
| | | Ohni | 36 | dle potřeby |
| | | kamaše kožené | 24 | VZ |
| 14. | Obsluha nastřelovací pistole dále OOPP uvedené v bodě č.10 | ochranné brýle nebo štít | 12 | |
| | | chránič sluchu | dle druhu | |
| | | | | |
| 15. | Skladník, manipulant, koupelář, obsluha výměníku, strojník kompresorů a TS na povrchu apod. | obuv kožená nebo gumová protiskluzová | 18 | VZ |
| | | oblek keprový | 18 | VZ |
| | | plášť proti zimě a vlhku | 48 | dle potřeby |
| | | plášť pogumovaný | 36 | dle potřeby |
| | | rukavice kožené nebo gumové | 3 | VZ |
| | | gumové nebo kožené holínky plstěné | 36 | dle potřeby |
| | | Ušanka | 48 | dle potřeby |
| | | chránič sluchu | dle druhu | dle potřeby |
| | | koupelové sandály | 24 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 16. | Zaměstnanec úklidu | pracovní plášť | 12 | VZ |
| | | obuv protiskluzovou | 24 | VZ |
| | | gumové rukavice | 2 | |
| | | zimní oblečení | 48 | dle potřeby |
| | | | 24 | |
| 17. | Všichni zaměstnanci | pracovní tričko | 6 | dle potřeby v letním období |
| 18. | Všichni zaměstnanci | teplé spodní prádlo | 12 | dle potřeby a skutečně vykonávané práce v období od 1.10. do 31.3. b.r. |
| 19. | Všichni zaměstnanci při práci s vibračními nástroji na povrchových pracovištích | antivibrační rukavice | 3 | dle potřeby |
| 20. | Všichni zaměstnanci | opasek kalhotový | 12 | dle potřeby |
| 21. | Zaměstnavatel zajistí dodání druhých montérek, které budou používány v letních měsících. | | | |

## Poskytování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků zaměstnancům.

Mycí a čisticí prostředky jsou zaměstnancům poskytovány v množství, která jsou uvedená v tabulce. Za dezinfekční prostředky se považují rovněž ochranné krémy.
Zaměstnancům, kteří přicházejí do styku s látkami, jež mohou způsobit podráždění kůže (kyseliny, louhy, organická rozpouštědla apod.) nebo tam, kde může dojít k potřísnění dráždícími látkami (dehtové látky, topné oleje, epoxidové pryskyřice apod.) se poskytnou podle potřeby ochranné krémy a dezinfekční prostředky podle druhu škodliviny. Potřebné množství přidělují určení zaměstnanci HS a výrob.

| Druh práce | množství mýdla v g/měsíc | množství čisticí pasty v g/měsíc | poznámka |
|---|---|---|---|
| velmi nečistá | 600 nebo 500 | 160 nebo 250 | Individuální posouzení |
| nečistá | 400 | 250 | |
| méně čistá | 200 | 160 | |
| čistá | 100 | | |

Všechny profese zařazené do druhu práce velmi nečisté, nečisté a méně čisté mají nárok na dva ks ručníků na dobu 12 měsíců (výměnným způsobem).

## Druhy práce

**Velmi nečistá** zaměstnanci v podzemí, obsluha kotelen na pevná paliva, obsluhy zemních strojů, obsluha, údržba a opravy strojních zařízení a automobilů

**Nečistá** zámečníci, vazači, pracovníci kovoobráběcích strojů, svářeči, řidiči nákl. vozidel a traktorů, zedníci atd.

**Méně čistá** mistři, strojníci, jeřábníci, obrábění dřeva, zaměstnanci technické kontroly atd.

**Čistá** administrativa, dozor, měření, obsluha plynových kotelen

Množství poskytování čisticích prostředků se alikvotně krátí za jakoukoliv absenci. Nelze-li množství těchto prostředků v měsíci dodržet z důvodů váhy mýdla a čisticí pasty, kompenzuje se váhový rozdíl v následujícím měsíci, maximálně však v tříměsíčním období.

Osobní pracovní prádlo, pracovní oděvy a ručníky jsou vyměňovány zpravidla v 7 až 14 ti denních intervalech. Vyžaduje - li druh provozu a prostředí častější výměnu prádla, oděvů a ručníků, je nutno tuto výměnu realizovat po dohodě s příslušným odborovým orgánem. Za výdej a výměnu prádla, pracovních oděvů a ručníků odpovídá vedoucí příslušného HS a vedoucí výrob.
Zaměstnavatel zabezpečuje praní, čištění a údržbu OOPP. Pokud zaměstnanec OOPP svévolně poškodí před ukončenou životností, má nárok na novou s tím, že tento prostředek uhradí. Pokud je OOPP natolik opotřebován, že neplní svoji funkci při pracovní činnosti, má zaměstnanec nárok na nový před ukončením jeho životnosti.