

Sokolovská uhelná, právní nástupce, a. s., Sokolov



Podniková kolektivní smlouva

pro rok 2022

OBSAH

I.	Předmět kolektivní smlouvy	3
II.	Účinnost kolektivní smlouvy	3
III.	Pracovní doba a práce přesčas, pracovní poměr	3
IV.	Dovolená na zotavenou	4
V.	Náhrada mzdy při překážkách v práci	4
VI.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	4
VII.	Péče o zaměstnance	5
VIII.	Mzda a ostatní peněžité plnění	9
IX.	Vztah mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem	14
X.	Všeobecná ustanovení	15

Podniková kolektivní smlouva

uzavřená mezi

smluvními stranami:

1. Sdružením odborových organizací Sokolovské uhelné, a. s., Vřesová,

zastoupeným předsedou Rady Sdružení odborových organizací

panem Janem Smolkou

(dále jen odborový orgán)

a

2. Sokolovskou uhelnou, právním nástupcem, a. s., Sokolov,

zastoupenou předsedou představenstva

panem Ing. Zbyškem Klapkou, MBA

a

místopředsedou představenstva

panem Davidem Najvarem

(dále jen zaměstnavatel)

I. PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a bývalými zaměstnanci nad rámec obecně závazných pracovních předpisů.

II. ÚČINNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1. Kolektivní smlouva (dále jen KS) je uzavřena na rok 2022.
2. Účinnost tohoto úplného znění KS začíná 01.01.2022 a končí 31.12.2022.
3. Ujednání této kolektivní smlouvy se vztahuje na zaměstnance, kteří přejdou přechodem práv a povinností v průběhu roku 2022.
4. Ujednání této KS se vztahuje na osoby, které konají u zaměstnavatele práce v pracovním poměru (dále jen zaměstnanec), pokud není dále stanoveno jinak. Zaměstnavatel je oprávněn u vybraných zaměstnanců a specialistů sjednat nebo stanovit základní mzdu odlišně.

III. PRACOVNÍ DOBA A PRÁCE PŘESČAS, PRACOVNÍ POMĚR

1. Délka pracovní doby činí nejvýše 37,5 hodin týdně.
2. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
3. Okruh pracovišť, na kterých bude započítávána osobní očista zaměstnanců v délce 20 minut do pracovní doby, vymezí členové představenstva pověřeni řízením příslušného úseku po projednání s odborovou organizací (dále jen odbory).
4. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
5. Pracovní smlouva musí být uzavřena vždy písemně. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout minimálně druh práce dle Katalogu prací SUAS, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

6. V souladu s článkem 8 směrnice 2002/15/ES se z organizačních důvodů sjednává odchylka u pracovní doby řidičů silničních motorových vozidel. Je dohodnuto, že délka směny řidičů, kteří pracují v nepřetržitém provozu a plní úkoly navazující na technologický proces, může činit 12 hodin.

IV. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

Zaměstnancům se prodlužuje roční nárok na dovolenou na 188 h. Při kratší pracovní době se úměrně krátí. Čerpání dovolené kratší než jedna směna musí být nejméně v rozsahu ½ této směny.

V. NÁHRADA MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

1. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu nad rámec zákoníku práce přísluší zaměstnancům po dobu jejich činnosti na letním pobytu dětí zaměstnanců, zajišťovaném zaměstnavatelem nebo odborovou organizací.
2. Zaměstnancům přísluší volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:
 - a) na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, partnera, vlastního dítěte, případně dítěte žijícího v domácnosti a další 1 den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - b) na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, nebo partnera, snachy a zetě jakož i manžela sourozence zaměstnance, na další 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec zajišťuje pohřeb těchto osob,
 - c) na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
 - d) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne, kromě pracovního volna na nezbytně nutnou dobu k jejich převozu do zdravotnického zařízení a zpět, pracovní volno na 1 den na vyřízení nezbytných formalit. Otci se poskytne tento den volna v případě, že nevyužije čerpání dávky nemocenského pojištění, tzv. otcovské,
 - e) na nezbytně nutnou dobu (nejvýše 1 směnu v týdnu) k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru po dobu odpovídající výpovědní době, je-li pracovní poměr rozváznán ze zdravotních důvodů a důvodů nadbytečnosti,
 - f) na nezbytně nutnou dobu členům delegace zaměstnanců, které určí odbory v dohodě se zaměstnavatelem, k účasti na pohřbu zaměstnance,
 - g) na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků vlivem kalamit a stávek, pokud není možné dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,
 - h) jeden den v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci pečujícímu o dítě do věku 15 let nebo zaměstnanci pečujícímu o osobu vyžadující zvláštní péči k úkonům souvisejícím s touto péčí,
 - i) při rehabilitaci nařízené lékařem jako proces následující po pracovním úrazu,
 - j) na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Na jeden den k účasti rodiče na svatbě dítěte.

Zvýšené nároky na pracovní volno s náhradou mzdy nepřislouží zaměstnancům, u nichž byla v předcházejících 12 měsících vykázána neomluvená absence v délce 7,5 hodiny.

3. Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který nezavinil nebo nebyl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
4. Zaměstnancům přísluší volno bez náhrady mzdy v době od 00:00 do 06:00 v plánované noční směně v případě, že k ukončení pracovní neschopnosti došlo 14. kalendářní den a dočasná pracovní neschopnost dle zákona o nemocenském pojištění skončila ve 24:00.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborové organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou upraveny zejména § 101–108 a § 322 ZP, a dále dalšími právními a vnitřními předpisy s touto problematikou související.

1. Měsíční výsledky pracovní úrazovosti, opatření přijatá k odstranění zjištěných závad a změny interních dokumentů v oblasti bezpečnosti a hygieny práce se projednávají v odborech za přítomnosti zaměstnance útvaru bezpečnosti práce.
2. Zaměstnavatel umožní odborům účast na zkouškách a přezkušování zaměstnanců z bezpečnostních předpisů.
3. Zaměstnavatel bude neprodleně informovat odborovou organizaci o provozních nehodách (haváriích) a pracovních úrazech, jakož i o závadách v bezpečnosti práce zjištěných zaměstnavatelem, nebo mu oznámených příslušnými státními orgány.

VII. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1. Sociální fond

K uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců vytváří zaměstnavatel sociální fond (dále jen fond). Prostředky fondu jsou využívány tak, aby z nich měli prospěch všichni zaměstnanci, pokud není v jednotlivých případech stanoveno jinak. Ve vymezených kapitolách je fond určen i pro rodinné příslušníky zaměstnance a bývalé zaměstnance - důchodce.

a) Pravidla tvorby a čerpání fondu

Příděl ze zisku do fondu je každoročně stanoven rozhodnutím valné hromady společnosti. Do doby schválení přídělu jsou prostředky čerpány zálohově. Zdroj fondu pro příslušný kalendářní rok tvoří také nevyčerpané prostředky z minulých období.

Rozpočet fondu v Kč

Disponibilní zůstatek fondu	6 300 000
Příděl ze zisku	6 000 000
ČERPÁNÍ FONDU	
Osobní účet zaměstnance	5 000 000
Sociální výpomoc	200 000
Dětská rekreace	1 400 000
Příspěvek na kulturní, sportovní a organizační činnost zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a důchodců	2 950 000
<i>z toho: činnost klubu důchodců</i>	<i>1 100 000</i>
<i>společné akce pro zaměstnance</i>	<i>1 150 000</i>
<i>činnost zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků</i>	<i>700 000</i>
Rezerva	2 750 000

O finanční prostředky, mimo přídělu do osobních účtů zaměstnanců, se žádá formou požadavkového listu. Schválení požadavku je v kompetenci člena představenstva pověřeného řízením Správního úseku či jím pověřeného zaměstnance nebo Statutárního orgánu vyčleněné společnosti. K čerpání prostředků z kapitol dětská rekreace, činnost klubu důchodců a společné akce pro zaměstnance zpracuje odborový orgán na začátku roku rozpis o výši plánovaného čerpání prostředků v jednotlivých čtvrtletích a vyúčtování těchto prostředků provede do 31. ledna následujícího roku.

Osobní účet je speciální částí analytické evidence fondu, s nímž disponuje výhradně zaměstnavatel.

Za **rodinného příslušníka** (pokud dále není uvedeno jinak) se pro účely využití fondu považují:

- manžel (manželka) zaměstnance,
- druh (družka), žije-li se zaměstnancem ve společné domácnosti alespoň tři měsíce,
- registrovaný partner (partnerka) zaměstnance,
- nezaopatřené děti, které se posuzují podle ustanovení § 11 až 16 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Za nezaopatřené dítě se považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže:
 - se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem,
 - se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz,
 - je z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost,
 - jde o dítě, které je poživitelem invalidního důchodu.

Za **nezaopatřené dítě do 18. roku věku** se považuje také dítě, které je po skončení povinné školní docházky vedeno v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Pro výplatu sociální výpomoci postiženému dítěti zaměstnance není věk dítěte rozhodující.

Za **dítě** se při splnění výše uvedených podmínek považuje:

- dítě vlastní, pokud zaměstnanec nebyl zbaven rodičovských práv,
- dítě osvojené,
- dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů na základě rozhodnutí příslušných orgánů,
- manžela (manželky), druhu (družky) a registrovaného partnera (partnerky), pokud žije se zaměstnancem trvale ve společné domácnosti,
- vnoučata zaměstnanců.

Za **důchodce** se pro účely využití fondu považuje bývalý zaměstnanec, který je členem klubu důchodců a odešel od zaměstnavatele do důchodu nebo v době od skončení zaměstnání u zaměstnavatele, resp. jeho právních předchůdců a vznikem nároku na důchod, nekonal jinou výdělečnou činnost.

b) Nevratné sociální výpomoci

- ba) sociální výpomoc poskytnuta pozůstalým při úmrtí zaměstnance ve výši 15 000 Kč,
- bb) sociální výpomoc poskytnuta zaměstnanci k překlenutí mimořádně závažných událostí nebo postiženému dítěti zaměstnance (neuvedeného v bodě bc) až do výše 10 000 Kč. Podaná žádost musí být řádně zdůvodněna,
- bc) sociální výpomoc poskytnuta zdravotně postiženému dítěti zaměstnance, které je držitelem průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) až do výše 10 000 Kč na nákup pomůcek ke zkvalitnění života. Výpomoc je možno poskytnout 1x ročně.

Pozůstalým se rozumí rodinný příslušník uvedený v písm. a), dále pak rodič nebo sourozenec zaměstnance, potomek neuvedený v písm. a), případně jiná osoba, která žila se zaměstnancem ve společné domácnosti. Požadavkové listy ke schválení sociálních výpomocí dle písmene bb) předkládají členové představenstva/statutární orgán, dle písmene ba) a bc) jej vyhotovují zaměstnanci, kteří jsou pověřeni ke zpracování této části agendy sociálního fondu.

c) Příspěvek na rekreaci dětí zaměstnanců

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na dětskou rekreaci, kterou zajišťuje (organizuje) odborový orgán ve svých rekreačních střediscích. Podmínky účasti na dětské rekreaci se řídí pravidly (zásadami) stanovenými odborovým orgánem. Zaměstnanec, kterému byl přidělen poukaz dětské rekreace, je povinen uhradit stanovenou cenu poukazu před termínem nástupu. Na základě dohody o srážce ze mzdy mezi odborovým orgánem a zaměstnancem může být úhrada provedena srážkou ze mzdy a z ostatních příjmů zaměstnance. Požadavkové listy k čerpání příspěvku na rekreaci dětí zaměstnanců předkládá odborový orgán.

d) Příspěvek na kulturní, sportovní a organizační činnost

Zaměstnavatel poskytne příspěvek na kulturní, sportovní a organizační činnost zaměstnanců, jejich rodinných příslušníků a důchodců. Odborový orgán je oprávněn rozhodnout o použití těchto prostředků v souladu s rozpočtem a sjednanými smlouvami o spolupráci. Zároveň je zodpovědný za kontrolu věcné správnosti dokladů, které předkládají smluvní strany a jsou podkladem pro čerpání příspěvku.

Požadavkové listy k čerpání příspěvku na kulturní, sportovní a organizační činnost předkládá odborový orgán se zdůvodněním účelu čerpání.

e) Rezerva

Pro krytí nepředvídaných sociálních potřeb je vytvořena rezerva.

f) Pravidla pro čerpání fondu prostřednictvím osobních účtů

- fa) Nárok na připsání měsíčního dílu z fondu má zaměstnanec:
 - faa) který je v měsíci připsání v pracovním poměru v evidenčním stavu, a to od prvního až do posledního kalendářního dne. Přípis nepřísluší od měsíce, od kterého trvá pracovní poměr v ochranné době dle § 53 odst. 2 zákoníku práce,
 - fab) jehož zůstatek na konci předchozího kalendářního měsíce nepřesáhl 10 000 Kč,
 - fac) který neměl v měsíci připsání vykázanou neomluvenou absenci. Pokud není o neomluvené absenci v době připsování částky na osobní účet rozhodnuto, připsání se pozastaví až do vyřešení celé záležitosti,
 - fad) který nevyužívá možnost zvýšení příspěvku na penzi dle čl. VII. bodu 5. Příspěvek na penzi.
- fb) Výše měsíčního dílu (měsíční limit na zaměstnance) činí 400 Kč. Připsání měsíčního dílu se zaměstnancům, kteří splnili podmínky pro jeho poskytnutí, provádí v běžném kalendářním měsíci. Výše příspěvků na osobní účty nesmí přesáhnout roční limit uvedený v rozpočtu fondu.
- fc) Zaměstnanec má možnost požádat zaměstnavatele, aby díl fondu, který je mu zaměstnavatelem veden, použil na úhradu sociálních výdajů dle vlastního výběru z dále uvedené nabídky, případně aby mu byl kumulován pro další období. Zaměstnavatel uhradí následující sociální výdaje:
 - fca) hodnotu potravin poskytovanou zaměstnanci ke spotřebě na pracovišti v rámci závodního stravování,
 - fcb) penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření. Tento druh pojištění je možné čerpat v kalendářním roce nejvýše jednou platbou v minimální výši 1 000 Kč. Výše uvedená omezení neplatí v případě ukončení pracovního poměru, odchodu do mimo evidenčního stavu, při převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo před zahájením poskytování příspěvku na penzi. V těchto případech lze v kalendářním roce uskutečnit dvě platby, druhou pak v minimální výši uvedené v bodě fda),
 - fcc) tuzemskou nebo zahraniční rekreaci zaměstnance a jeho rodinných příslušníků,
 - fcd) dětskou rekreaci,
 - fce) kulturní a tělovýchovné akce zajišťované odbory pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky,

- fcf) zdravotní úkony a prostředky zdravotnické techniky vydané nebo zhotovené výlučně v součinnosti s lékařem, které nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění pro zaměstnance a jeho rodinné příslušníky:
- brýle a pomůcky oční optiky,
 - stomatologické protetické náhrady,
 - pomůcky pro sluchově postižené,
(výše uvedené prostředky zdravotnické techniky jen na základě lékařského předpisu vystaveného ve zdravotnickém zařízení),
 - očkování proti infekčním nemocem,
 - nemocniční péči,
 - rehabilitační procedury,
 - odborná lékařská vyšetření a výkony ve zdravotnických zařízeních.
- fcg) využití vzdělávacích zařízení zaměstnanci a jejich rodinnými příslušníky:
- vzdělávání na zájmově uměleckých, středních a vysokých školách – „školné“,
 - pobyty na školách v přírodě a ve výcvikových kurzech, např. lyžařských, které jsou pořádány v rámci výchovně vzdělávací činnosti,
 - vzdělávací kurzy (např. jazykové, počítačové, řemeslnické, autoškoly).
- fd) Upřesňující podmínky k čerpání:
- fda) pokyn k úhradám výdajů dle písmene fca) a fcb) dává zaměstnanec písemnou formou na předepsaném tiskopisu („Osobní účet zaměstnance – žádost“ příp. „Osobní účet zaměstnance - žádost o příspěvek na penzi“). Výdaje pod písmeny fc) až fcg) lze provést pouze na základě faktury vystavené poskytovatelem služby a při současném splnění legislativních podmínek Tyto výdaje zajišťují výhradně odbory za předpokladu, že s nimi zaměstnanec sjedná podmínky předem. Sociální výdaj dle písm. fcc) až fcg) lze hradit v minimální výši 300 Kč,
- fdb) stav osobního účtu je uváděn na výplatním sáčku. Zaměstnanec jej čerpá tak, aby byl při ukončení pracovního poměru evidovaný zůstatek vyčerpán. Nevyčerpané zůstatky se zúčtovávají do položky rozpočtu Rezerva. Při úmrtí zaměstnance bude nevyčerpaný zůstatek zúčtován v posledním vyúčtování mzdy.
- fe) Společná ustanovení
- Při bezprostředním navázání ukončeného pracovního poměru novým pracovním poměrem u společnosti se zůstatek nevypořádává.
- Zaměstnanec má možnost požádat zaměstnavatele, aby mu místo poskytování příspěvku na jeho osobní účet zvýšil příspěvek na penzi v souladu s ustanovením čl. VII, bodu 5. Příspěvek na penzi.
- Dojde-li k převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli v rámci skupiny přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, náleží převádným zaměstnancům přípis na osobní účty v kalendářním roce převodu ve výši sjednané v této KS za podmínky, že přebírající zaměstnavatel nebude kompenzovat benefit jinou formou. Pro čerpání zůstatku platí pravidlo o jeho vypořádání do konce třetího kalendářního měsíce od uskutečnění převodu.
- Úhrady z osobních účtů se provádějí výhradně bezhotovostní formou, a to z účtu zaměstnavatele nebo prostřednictvím účtu odborů. Zaměstnavatel zajistí pověřeným zaměstnancům odborů přístup do programu Personalistika a mzdy pro potřeby zadávání údajů, které se týkají čerpání prostředků z osobních účtů zaměstnanců. Podklady k výše uvedeným skutečnostem vyhotoví zaměstnanci odborů na dohodnutých formulářích do 25. kalendářního dne příslušného měsíce.
- Zpracovatel agendy osobních účtů zajistí nastavení čerpání prostředků z osobních účtů zaměstnanců v programu Personalistiky a mezd nejpozději poslední kalendářní den příslušného měsíce, a to včetně provázanosti s poskytováním příspěvků na penzi dle čl. VII. bodu 5.

2. Stravování zaměstnanců

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování teplým jídlem v síti závodních jídelen, a to i po dobu čerpání dovolené. Pro zaměstnance směnových provozů a odloučených pracovišť zajistí prodej mražených nebo chlazených jídel. Zaměstnavatel uhradí veškeré náklady závodního stravování přesahující hodnotu surovin. Zaměstnanec uhradí pouze hodnotu surovin u počtu jídel, který odpovídá počtu odpracovaných hodin v měsíci a hodin dovolené podělených číslem 7,5 (případný zbytek se zaokrouhlí nahoru). U jídel nad tento počet hradí zaměstnanec cenu obvyklou.
- b) V případě, že zaměstnanci vznikne vůči zaměstnavateli dluh z titulu neuhrazené platby za poskytnuté služby závodního stravování a za odběr zboží v rámci poskytovaných stravovacích služeb, má zaměstnavatel právo zaměstnance z těchto služeb vyloučit, případně omezit možnost čerpání.
- c) Důchodcům – bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. st. od zaměstnavatele, nebo kteří v době od odchodu od zaměstnavatele, resp. jeho právních předchůdců a vznikem nároku na důchod nekonali jinou výdělečnou činnost, umožní zaměstnavatel v síti závodních jídelen zvýhodněný nákup jednoho jídla každý všední den.

Zaměstnancům vyčleněných společností (přechodem práv a povinností nebo odstěpením), kde je stravování smluvně zajištěno v závodních jídelnách, poskytne nový zaměstnavatel příspěvek ke každému hlavnímu jídlu, pokud není dále uvedeno jinak, ve výši 46 Kč a ke každé polévce ve výši 12 Kč až do počtu jídel dle písm. a). Pro tzv. menička činí příspěvek 40 Kč, pro mražená a chlazená jídla 44 Kč, pro mraženou polévku 11 Kč a pro hlavní jídlo č. 6 (velký salát) 41 Kč. Příspěvek nepřísluší na samostatně odebranou polévku v jídelnách poskytující stravu formou menička (jídelny HDB a Poliklinika). U vybraných hlavních jídel, jejichž konečná cena se může odvíjet od velikosti porce, se příspěvek k hlavnímu jídlu poměrově sníží nebo zvýší. To platí i pro mražená nebo chlazená jídla.

3. Zdravotní péče

- a) Zaměstnavatel uhradí vstupní, periodické, následné a mimořádné zdravotní prohlídky zaměstnanců prováděné nebo nařízené poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Výstupní prohlídky uhradí jen zaměstnancům, kterým je výstupní prohlídka nařízena rozhodnutím hygienika nebo rozhodnutím zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatel uhradí náklady spojené s dopravně psychologickým vyšetřením jím určených řidičů.

4. Zabezpečení zaměstnanců při organizačních změnách

Při realizaci změn, které mají vliv na snížení počtu zaměstnanců, bude zaměstnavatel přednostně využívat odchody zaměstnanců do důchodu a nabízet zaměstnancům podle svých možností a zdravotního stavu zaměstnance převod uvnitř společnosti (případně uvnitř skupiny SUAS GROUP a.s.) včetně případné rekvalifikace.

5. Příspěvek na penzi

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření (dále jen „spoření na penzi“).

a) Okruh zaměstnanců s nárokem na příspěvek

Nárok na příspěvek má za splnění dále uvedených podmínek zaměstnanec v pracovním poměru v evidenčním stavu, který si sjednal smlouvu o spoření na penzi s penzijním fondem nebo penzijní společností, se kterou má v této oblasti zaměstnavatel uzavřenu „Smlouvu o spolupráci“.

b) Výše příspěvku

- ba) měsíční příspěvek činí 700 Kč,
- bb) zvýšený měsíční příspěvek činí 1100 Kč.

c) Doba poskytování příspěvku

- ca) příspěvek se poskytuje od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byly zaměstnancem předloženy mzdové účtárně příslušné doklady a splněny podmínky poskytování, pokud dále není uvedeno jinak,
- cb) skončením pracovního poměru zaměstnance nárok na příspěvek zaniká. Poslední příspěvek se poskytuje za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr ukončen. V případě, že k ukončení pracovního poměru dojde dle § 55 zákoníku práce nebo úmrtím zaměstnance, příspěvek se za poslední měsíc neposkytne. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. f), g) a h) zákoníku práce příspěvek nepřísluší od měsíce, ve kterém byla dána zaměstnanci výpověď,
- cc) příspěvek se neposkytne v měsíci neomluveného zameškání směny nebo její části zaměstnancem. V případě neomluveného zameškání směny v době zpracování výplat za předcházející měsíc, nebude příspěvek zaměstnanci poskytnut ani za tento předchozí měsíc,
- cd) příspěvek se neposkytuje od měsíce, od kterého trvá pracovní poměr v ochranné době dle § 53 odst. 2 zákoníku práce.

d) Podmínky poskytování příspěvku

- da) Předložení podkladů v jedné z níže uvedených forem:
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi, kde je uvedeno placení příspěvku zaměstnavatelem,
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi a dodatek, ve kterém je uvedeno placení příspěvku zaměstnavatelem,
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi a oznámení penzijnímu fondu nebo penzijní společnosti o tom, že bude placen příspěvek zaměstnavatelem,
- db) vyplnění a podepsání formuláře k poskytování příspěvku,
- dc) uplynutí zkušební doby.

e) Společná ustanovení

Příspěvek je zaměstnanci zúčtován společně s výplatou a poukázán na účet penzijní společnosti nejpozději do 8 dnů po zúčtování mezd za uplynulý kalendářní měsíc.

Veškeré skutečnosti, které mohou ovlivnit zasílání příspěvku (např. ukončení platnosti smlouvy, změnu penzijní společnosti, žádost o poskytování zvýšeného příspěvku), oznamuje zaměstnanec mzdové účtárně nejpozději 5 kalendářních dnů před jejich účinností, pokud dále není uvedeno jinak.

Žádost k poskytování zvýšeného měsíčního příspěvku je možné podávat ve mzdových účtárnách.

Žádost k návratu do režimu poskytování příspěvku ze sociálního fondu na osobní účet může zaměstnanec podat v aktuálním kalendářním roce nejpozději do konce měsíce října s tím, že ke změně dojde od ledna následujícího kalendářního roku.

Při poskytování zvýšeného příspěvku na penzi nepřísluší zaměstnanci příspěvek ze sociálního fondu na jeho osobní účet.

Návrat zaměstnance z mimoevidenčního stavu se posuzuje jako nové uplatnění nároku na příspěvek.

Opětovný nástup zaměstnance do pracovního poměru se neposuzuje jako nové uplatnění nároku na příspěvek.

Pokud nebude při přechodu zaměstnance v rámci skupiny SUAS GROUP a.s. sjednána zkušební doba, lze příspěvek poskytnout již od prvního měsíce zaměstnání za podmínky, že budou do konce tohoto měsíce vypořádány administrativní záležitosti spojené s jeho poskytováním.

6. Jednorázové odškodnění pozůstalých dle zákoníku práce

Odškodnění pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel následkem pracovního úrazu, se zvyšuje až o 200 000 Kč. O výši částky a její rozdělení mezi pozůstalé rozhoduje komise pro odškodňování pracovních úrazů s přihlédnutím k podílu zaměstnance na vzniku pracovního úrazu. Toto ustanovení se týká i zaměstnanců konajících práci mimo pracovní poměr.

VIII. MZDA A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

1. Členění prací

Členění prací podle jednotlivých povolání, profesí a funkcí a v jejich rámci do tarifních stupňů je uvedeno v Katalogu prací SUAS podle povolání a tarifních stupňů (dále jen katalog). U báňské záchranné služby je toto členění uvedeno ve vyhlášce ČBÚ č. 447/2001 Sb. o báňské záchranné službě ve znění pozdějších předpisů.

2. Tarifní soustava

- Mzdové tarify jsou vyjádřením základní ceny práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Zaměstnanci přísluší tarifní mzda podle zařazení jeho činnosti do povolání a tarifního stupně v souladu s podnikovým katalogem v Kč/h nebo Kč/měs. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně provádí příslušný nadřízený v souladu s pracovní smlouvou, se schváleným funkčním schéma resp. plánem obložených pracovišť a Katalogem prací SUAS.
- Nedosahuje-li zaměstnanec vlastním zaviněním pracovních výsledků odpovídajících přiznanému tarifnímu stupni a nesjedná-li v této oblasti nápravu do jednoho měsíce po písemném upozornění na nedostatky, může mu být přiznaný tarifní stupeň snížen o jeden, a to až do doby zjednání nápravy (dosažení odpovídajícího pracovního výkonu), nejméně však na dobu jednoho kalendářního měsíce. O snížení tarifního stupně rozhoduje příslušný nadřízený.
- Nově přijímanému zaměstnanci může přiznat příslušný nadřízený na dobu až tří měsíců tarifní stupeň o jeden nižší, než mu přísluší podle pracovní činnosti uvedené v Katalogu prací SUAS. Výjimku tvoří příprava na výkon povolání (profese), kde je přípravné období delší. V tomto případě lze přiznat nižší tarifní stupeň až na 6 měsíců. Nižší tarifní stupeň se přizná na delší období též zaměstnanci, dokud nesloží zkoušku, která je pro výkon práce podmínkou.
- Tarifní (základní) mzda přísluší pouze za odpracovanou dobu, za neodpracovanou dobu se neposkytuje nebo se krátí úměrně podle počtu odpracovaných dnů (hodin).

Tarify

Tarifní stupeň	Základní tarif	
	Kč/h	Kč/měs.
1	120,20	19 600
2	121,10	19 750
3	129,70	21 150
4	138,00	22 500
5	148,70	24 250
6	160,10	26 100
7	174,50	28 450
8	191,00	31 150
9		34 350

10		38 250
11		42 500
12		46 150

3. Osobní příplatek

- a) Ke zhodnocení individuálních rozdílů ve vykonávané práci stejné složitosti, vyplývajících z rozdílné kvality osoby zaměstnance, k ohodnocení širší použitelnosti zaměstnance při pracovních činnostech, dodržování právních, technologických, bezpečnostních a dalších předpisů, lze poskytovat osobní příplatek.
- b) Osobní příplatek se stanovuje v Kč/h u hodinově odměňovaného zaměstnance (zaokrouhлено na desetihaléře) a v Kč/měs. u měsíčně odměňovaného zaměstnance (zaokrouhлено na padesátikoruny) a přísluší pouze za odpracovanou dobu.
- c) Osobní příplatek se stanovuje na delší časové období, zpravidla jeden rok. Výši osobního příplatku a jeho zdůvodnění je příslušný přímý nadřízený povinen zaměstnanci oznámit prokazatelně v měsíci, od kterého je osobní příplatek přiznán, nejpozději do termínu výplaty příslušné mzdy.
- d) Případné změny v průběhu období vyvolané neplněním povinností zaměstnance je příslušný přímý nadřízený oprávněn provést a je povinen s nimi prokazatelně zaměstnance seznámit. Tyto změny mohou činit maximálně 80 % přiznaného příplatku. Snížit příplatek pod tuto hranici lze pouze po písemném upozornění na nedostatky v práci nebo při neomluvené absenci zaměstnance. Částky snížení může přiznat ostatním zaměstnancům.

4. Příplatek za práci ve svátek

Svátek začíná v den svátku v 06:00 a končí v 06:00 následujícího dne. Nároky zaměstnanců se řídí § 115 zákoníku práce.

5. Příplatek za práci přesčas

- a) Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci přesčas ve výši 25 %. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí náhradního volna a na době, do kdy bude náhradní volno čerpáno, se příplatek za práci přesčas neposkytne.
- b) Příplatek nepřisluší při napracování poskytnutého pracovního volna bez náhrady mzdy.

6. Příplatek za práci v noční směně dne 31. 12.

Za práci v noční směně dne 31. 12. přísluší příplatek ve výši 150 % průměrného výdělku. Za práci v tento den nelze poskytovat náhradní volno, pokud nejde o práci přesčas.

7. Příplatek za práci v noci

- a) Zaměstnanci pracujícímu v noci přísluší za každou hodinu práce v noci příplatek ve výši 52 Kč/h, nejméně však ve výši 15 % jeho průměrného výdělku.
- b) Práci v noci je práce konaná mezi 22:00 a 06:00.

8. Příplatek za práci v sobotu a neděli

- a) Zaměstnanci pracujícímu v sobotu a neděli přísluší za každou hodinu práce v těchto dnech příplatek ve výši 44 Kč/h nejméně však ve výši 10 % jeho průměrného výdělku.
- b) Práci v sobotu nebo neděli je práce konaná od 06:00 v sobotu do 06:00 v pondělí následujícím po této sobotě a neděli.

9. Příplatek za výkon práce ve dvousměnném provozu

Zaměstnanci pracujícímu ve dvousměnném provozu, kdy se střídá pravidelně týden ranní a týden odpolední směny, přísluší za každou hodinu práce v tomto rozvrhu směn příplatek ve výši 10 Kč/h.

10. Příplatek za práci při opravách obsluhovaného zařízení

Zaměstnanci směnové obsluhy provozních zařízení v nepřetržitém provozu pracujícímu při opravách a revizích tohoto zařízení v ranním pracovním režimu (rozvrženém na pondělí až pátek) přísluší za každou hodinu práce příplatek ve výši 28,80 Kč. Při práci v ranních dvanáctihodinových směnách (rozvržené i na sobotu a neděli) mu přísluší za odpracovanou hodinu příplatek ve výši 16,30 Kč.

11. Příplatek za práci v dělené směně

Zaměstnanci, který pracuje v dělených směnách, přísluší příplatek za každou dělenou směnu ve výši 135 Kč. Dělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce trvá alespoň 3 hodiny.

12. Příplatky za podmínky práce

- a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 11 Kč/h. Ztížené pracovní prostředí pro účely odměňování stanovuje vláda svým nařízením.
- b) Příplatek se dále poskytuje za každou hodinu práce (zlomky hodin ve směně se sčítají) zaměstnancům:
 - ba) kteří pracují v dýchacím izolačním přístroji (v extrémních podmínkách nebo při výcviku jednotky hasičského záchranného sboru podniku, který se svým charakterem blíží zásahu), popřípadě i s použitím ochranného obleku; podmínky a konkrétní výši příplatku stanoví statutární orgán v rámci rozpětí 50 až 80 Kč/h.
 - bb) příslušníkům jednotky hasičského záchranného sboru podniku za práci při protipožárním zásahu za dobu od výjezdu k zásahu do návratu na stanici ve výši 90 Kč/h a při použití izolačního dýchacího přístroje 110 Kč/h. Při zásahu nepřísluší příplatek podle odst. a) a ba) tohoto bodu.

13. Prémie

a) Zásady prémiování zaměstnanců

- aa) Prémie je nenárokovou mzdovou složkou, sloužící ke stimulaci zaměstnanců k plnění podnikatelského záměru a ke zvyšování kvality a množství odvedené práce.
- ab) Prémie se poskytuje za měřitelné ukazatele nebo za plnění jmenovitých úkolů. Poskytuje se jako individuální nebo kolektivní a jako prémie podle premiových řádů nebo jako prémie mimořádné.
- ac) Premiové řády vydává statutární orgán v dohodě s odbory. V premiovém řádu vymezí:
 - vazbu prémie na ukazatele,
 - průběh a výši prémie,
 - premiové období,
 - ostatní podmínky prémiování,
 - způsob seznámení zaměstnanců s premiovým řádem,
 - zaměstnance zodpovědné za výpočet a rozdělení prémie.Prémiové řády nelze měnit se zpětnou platností.
- ad) Ke zhodnocení mimořádného pracovního výkonu, mimořádného přínosu pro zaměstnavatele, za zabránění provozní havárie apod. lze přiznat mimořádnou prémii. Prémii mohou na návrh příslušného přímého nadřízeného přiznat vedoucí sekce a statutární orgán. Prémii mohou přiznat následně nebo jako stimul ke splnění náročných jednorázových a termínovaných úkolů.

b) Mimořádné prémie za dlouholetý nepřetržitý výkon práce

- ba) K ocenění dlouholetého nepřetržitého výkonu práce pro zaměstnavatele, resp. jeho právní předchůdce je možno přiznat mimořádnou prémii u příležitosti pracovního jubilea zaměstnance. Za dlouholetý nepřetržitý výkon práce se považuje výkon práce v pracovním poměru u zaměstnavatele, resp. jeho právních předchůdců a dceřiných společností uvedených v bodě baa). Za přerušení se nepovažuje pracovní poměr uzavřený v souvislosti s vyčleněním zaměstnanců do společností uvedených v bodě bab), zaměstnanec ukončil u těchto společností pracovní poměr a následně neprodleně uzavřel pracovní poměr u zaměstnavatele (SUAS). Doba u společností uvedených v bodě bab) se do počtu let odpracovaných u zaměstnavatele nezapočítává.
 - baa) Společnosti s majetkovým podílem Sokolovské uhelné, p. n., a. s. nebo ve skupině SUAS GROUP a.s.
 - bab) Vyčleněné společnosti po roce 1990:
 - ADOP, Bytové služby, de Wolf (úklid), Důlní strojírenská společnost, Eurest (potom GTH Catering), HDB GR - zaměstnanci zajišťující likvidaci koncernu (do 31. 12. 1991), HDB Trans, HSF, IBIS, Novoschrott, OSEP, PSV Svatava, Redoza, Říhová (úklid), Sokolovská elektro firma, SPaSO, Společný podnik Sokolovský revír, Svatavské strojírnny, Romania – Malé Versailles, REO-SUAS, Sokolovská stavební, Závodní stravování Brožáková, Žizka-Justová (úklid).
- bb) Mimořádnou prémii může přiznat vedoucí sekce nebo statutární orgán v rozmezí od spodní hranice rozpětí do maxima podle dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnance. Výše prémie pro jednotlivá jubilea je stanovena takto:

20 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 7 000 Kč
25 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 10 000 Kč
30 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 13 000 Kč
35 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 16 000 Kč
40 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 20 000 Kč
45 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 25 000 Kč

- bc) Při prvním rozvázání pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod nebo důchod pro invaliditu třetího stupně (dříve plný invalidní důchod). Při rozvázání pracovního poměru z důvodů odchodu do předčasného důchodu a předdůchodu (po doložení rozhodnutí o přiznání). V případě, že nebude rozhodnutí nejpozději do 2 měsíců od rozvázání pracovního poměru doloženo, nárok na mimořádnou prémii zaniká.

5 – 10 let nepřetržitého zaměstnání	0 - 10 000 Kč
10 – 20 let nepřetržitého zaměstnání	0 - 15 000 Kč
20 - 30 let nepřetržitého zaměstnání	0 – 20 000 Kč
30 - 35 let nepřetržitého zaměstnání	0 – 25 000 Kč
35 let nepřetržitého zaměstnání a více	0 – 35 000 Kč

bd) Mimořádnou prémie lze přiznat nejdříve v měsíci, do kterého jubileum spadá.

14. Odměna za pracovní pohotovost

- a) Požaduje-li zaměstnavatel po předchozí dohodě se zaměstnancem, aby byl mimo pracovní dobu připraven k povolání na pracoviště, poskytne za každou hodinu pohotovosti odměnu ve výši 10 % průměrného výdělku nejméně však 20 Kč/h.
- b) Pracovní pohotovost nelze požadovat po mladistvém zaměstnanci a těhotné ženě.

15. Mzda při prostoji a přerušení práce způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoje, který nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu mzda dle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku.

16. Za neodpracování 21 dní pro použití pravděpodobného výdělku podle zákoníku práce se považuje u všech zaměstnanců doba 157,5 h (21 dnů x 7,5 h).

17. Odměňování báňských záchranářů (příslušníků ZBZS)

Mzdou dle bodu a) a b) a odměnou dle bodu c) se u dobrovolných záchranářů (pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) rozumí odměna z dohody o pracovní činnosti.

a) Mzda při zásahu

- aa) příslušníku ZBZS náleží za každou hodinu od nástupu do návratu základní sazba mzdy pro záchranáře ve výši 283 Kč/h v pracovní den a 286 Kč/h v ostatní dny; mzda četaře (mechanika), velitele pohotovosti, jeho zástupce a instruktora při zásahu v pracovní den ve výši 305 Kč/h a 313 Kč/h v ostatní dny; mzda velitele záchranných sborů ve výši 337 Kč/h v pracovní den a 349 Kč/h v ostatní dny,
- ab) v návaznosti na charakter zásahu může velitel záchranných sborů určit pro příslušníky ZBZS zvýšení základní sazby mzdy o:
- aba) 25 % - práce v hustém kouři, ve vodě, v bahně, v těsných prostorách, ve výškách, nad volnou hloubkou, při teplotách nad 30 °C, při obtížných průzkumech (dlouhý nástup, nezajištěné stropy apod.),
- abb) 50 % - práce při teplotách nad 35 °C, při koncentraci CO₂ nad 10 %, v hygienicky závadném prostředí (chemické provozy, práce s chemickými látkami, prostředí s vysokou emanací) a v závěsu na laně,
- abc) 100 % - práce při záchraně lidských životů, vyprošťování postižených pracovníků, za propustí, v teplotách nad 40 °C, při koncentraci CO₂ nad 20 % a v prostředí s nebezpečím vzniku výbušných směsí,
- ac) při zásahu s nasazeným dýchacím přístrojem náleží příslušníku ZBZS vedle mzdy podle bodu a) nebo b) zvýšení základní sazby mzdy o dalších 48 Kč/h.

b) Mzda při teoretické a praktické přípravě

Po dobu základního výcviku, teoretické a praktické přípravy náleží příslušníku ZBZS mzda ve výši průměrného záchranářského výdělku.

c) Odměny při pohotovosti

- ca) nařídí-li vedoucí ZBZS po předchozí dohodě příslušníku ZBZS, aby byl doma mimo pracovní dobu připraven k povolání k výkonu práce organizované ZBZS, náleží příslušníku ZBZS odměna ve výši 20 Kč za každou hodinu této pohotovosti, nejméně však 10 % průměrného výdělku,
- cb) nařídí-li vedoucí ZBZS po předchozí dohodě příslušníku ZBZS, aby byl mimo pracovní dobu připraven na jiném dohodnutém místě k výkonu práce organizované ZBZS za každou hodinu pohotovosti odměna pro záchranáře ve výši 57 Kč v pracovní den a 73 Kč v ostatní dny; odměna četaře (mechanika) ve výši 59 Kč v pracovní den a 76 Kč v ostatní dny; odměna velitele pohotovosti ve výši 66 Kč v pracovní den a 86 Kč v ostatní dny; odměna velitele záchranných sborů ve výši 70 Kč v pracovní den a 92 Kč v ostatní dny,
- cc) při pohotovosti dle písmena cb) tohoto bodu v den, na který připadá státem uznaný svátek, náleží příslušníku ZBZS za prvních 7,5 hodiny pohotovosti odměna dle písm. cb) tohoto bodu zvýšená o 100 % jeho průměrného výdělku.

d) Mimořádné prémie

Za zásah, při němž bylo bezprostředně ohroženo zdraví nebo život záchranáře nebo došlo k závažnějšímu úrazu záchranáře, může statutární orgán na návrh vedoucího záchranných sborů poskytnout mimořádnou prémie.

e) Za správnost podkladů pro výpočet mezd a ostatních peněžitých plnění příslušníků ZBZS včetně protokolů o zásazích a správnost výpočtu mezd odpovídá ZBZS.

18. Průměrný výdělek

Účastníci této smlouvy se dohodli, že se průměrná mzda roku 2022 u zaměstnanců, kteří budou 01.01.2022 v pracovním poměru zvýší o 5 procentních bodů. Toto zvýšení není sjednáno pro vybrané zaměstnance se smluvní mzdou.

Průměrný výdělek může být snížen o mzdové prostředky, které by bylo nutno vyplatit k dosažení závazku roku 2022 za dobu zvýšené absence v době covidové pandemie (dočasné pracovní neschopnosti spojené s pandemií, ošetřování členů rodiny z důvodu uzavřených škol).

Průměrný výdělek může být dále snížen o částky nadstavby odpovídající době nemoci zaměstnanců, kteří po obdržení výpovědi onemocní a zůstávají ve stavu zaměstnanců.

Mimořádná prémie za překročení hospodářského výsledku

Za překročení schváleného hospodářského výsledku v oblasti zisku (s případnými úpravami při vyčleňování nových společností podle § 338 ZP) nad rámec dohodnutého objemu nadstavby, bude vyplacena mimořádná prémie zaměstnancům, kteří jsou v prosinci (nebo lednu následujícího roku) v pracovním poměru v SUAS

- o 150 Kč/měs. při překročení schváleného hospodářského výsledku o 20 mil. Kč zisku
- o 300 Kč/měs. při překročení schváleného hospodářského výsledku o 35 mil. Kč zisku
- o 450 Kč/měs. při překročení schváleného hospodářského výsledku o 50 mil. Kč zisku
- o 600 Kč/měs. při překročení schváleného hospodářského výsledku o 75 mil. Kč zisku

Prémie bude rozdělena mezi jednotlivé zaměstnance podle počtu odpracovaných hodin bez práce přesčas.

Prémie nebude vyplacena zaměstnancům, kterým byla v průběhu roku vykázána neomluvená absence, nebo obdrželi od zaměstnavatele vytýkácí dopis s upozorněním na možnost výpovědi.

Zaměstnanci vyčleněných společností, kteří byli v průběhu roku v kmenovém stavu k SUAS a následně byli vyčleněni, obdrží tuto prémie podle počtu měsíců pracovního poměru k SUAS.

Pokud rozhodne přímý nadřízený o krácení vypočtené prémie, může toto provést maximálně do výše 50 % vypočtené částky. Tuto částku může rozdělit ostatním zaměstnancům stejné kategorie, ale jen tak, aby u jednotlivého zaměstnance nečinila výsledná prémie více než dvojnásobek vypočtené prémie.

19. Splatnost mzdy

Mzda, náhrada mzdy a ostatní peněžita plnění jsou splatná po vykonání práce nebo po splnění podmínek jejich přiznání, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo právo na jejich výplatu.

Pravidelný termín výplat je stanoven na 15. den každého kalendářního měsíce.

Zaměstnancům, kteří využívají PC a jim přidělena elektronická adresa, bude písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy zaslána elektronickým způsobem.

Výplata mzdy, náhrady mzdy a ostatní peněžita plnění se provádí bezhotovostním převodem na zaměstnancem zvolený účet. Pro vyčleněné společnosti může být výplatní termín stanoven odlišně.

20. Věrnostní přírůstek horníků

Věrnostní přírůstek horníků bude vyplacen spolu se mzdou za měsíc srpen. Zaměstnanci, který skončí pracovní poměr nebo bude převeden do vyčleněné společnosti nebo nastoupí na rodičovskou dovolenou, bude věrnostní přírůstek vyplacen v alikvotní výši s poslední výplatou mzdy v SUAS.

21. Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru, z důvodů nadbytečnosti a nepřijme-li nabídku dalšího zařazení ve skupině SUAS GROUP a.s. přísluší odstupné:

a) při výpovědi dané zaměstnavatelem v celkové výši, a to:

podle § 67 zákoníku práce zvýšené dle KSVS (Kolektivní smlouva vyššího stupně) o jednonásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **do 5 let,**

čtyřnásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **od 5 do 10 let,**
pětinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **od 10 do 20 let,**
sedminásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **od 20 do 30 let,**
devitinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **nad 30 let.**

- b) **při rozvázání pracovního poměru dohodou v celkové výši, a to:**
podle § 67 zákoníku práce zvýšené dle KSVS (Kolektivní smlouva vyššího stupně) o jednonásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **do 5 let,**
šestinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **od 5 do 10 let,**
osminásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **od 10 do 20 let,**
desetinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **od 20 do 30 let,**
dvanáctinásobek průměrného výdělku při nepřetržitém zaměstnání **nad 30 let.**
Doba nepřetržitého zaměstnání se hodnotí shodně s bodem VIII. bod 13. b/ba).
- c) Zaměstnanci s důvodem skončení pracovního poměru podle § 52 c) zákoníku práce, který přijme další pracovní zařazení ve společnosti skupiny SUAS nebo SUAS GROUP a.s. přísluší při skončení pracovního poměru dohodou s tímto důvodem a po podpisu smlouvy k nové společnosti odstupné ve výši podle § 67 zákoníku práce zvýšené o 1 násobek k překlenutí adaptace v nové společnosti.

22. Deputát důchodců

Nároky na deputátní uhlí vzniklé před 16.01.1992 se posuzují dle výnosu Federálního ministerstva paliv a energetiky č. 1/1990 s tím, že nároky důchodců a vdov po zaměstnancích se uspokojují finančním plněním:

- důchodcům ve výši 1 499 Kč,
- vdovám ve výši 1 275 Kč.

Uvedené finanční plnění bude poskytováno důchodcům a vdovám po předložení potvrzení o pobírání důchodu a po dobu poskytování státní dotace.

23. Cestovní náhrady

- a) Stravné se poskytuje ve výši 2/3 rozpětí platné sazby určené vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí pro rozpočtovou sféru.
- b) Při zahraniční pracovní cestě se zaměstnanci poskytne kapesné ve výši 0 – 40 % sazby stravného, která odpovídá časovému rozsahu a podmínkám služební cesty. O výši v rámci rozpětí rozhoduje statutární orgán.

IX. VZTAH MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVÝM ORGÁNEM

1. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) provádět bez zpoplatnění srážky ze mzdy zaměstnanců ve prospěch odborové organizace. Podklady pro takové srážky poskytuje a za jejich správnost ručí odborový orgán,
- b) poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnancům k výkonu činnosti v odborech. Rozsah fondu pracovní doby, na kterou bude zaměstnancům vykonávajícím tuto činnost poskytnuto pracovní volno, stanoví zvláštní smlouva.
2. Krátkodobě uvolněnému zaměstnanci poskytne zaměstnavatel na podnět odborů pracovní volno pro výkon odborové funkce nebo odborové činnosti na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci.

3. Zaměstnavatel odborový orgán informuje:

Informováním se rozumí poskytnutí všech nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření:

- a) měsíčně o sjednaných a ukončených pracovních poměrech,
- b) měsíčně o vývoji čerpání mzdových prostředků, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek podle jednotlivých profesních skupin.

4. Zaměstnavatel s odborovým orgánem předem projednává:

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu, včetně případného poskytnutí podkladů, aby mohl odborový orgán vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním projednávaného opatření:

- a) zřizování a provoz kulturních, školicích, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, pokud je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
- b) opatření, která se týkají více než deseti zaměstnanců,

- c) záměr uskutečnit organizační změnu, termín jejího uskutečnění, její důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude organizační změna dotýkat, a to zpravidla 3 měsíce předtím, než budou učiněny právní úkony, směřující ke skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců,
- d) změny v systému závodního stravování,
- e) o rozšíření okruhu funkcí, se kterými je zaměstnavatel oprávněn sjednat nebo jim stanovit základní mzdu odlišně,
- f) o použití § 43a zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony,
- g) o rozvržení pracovní doby dle směnových kalendářů,
- h) zda se jedná o neomluvené zameškání práce.

5. Odborový orgán spolurozhoduje:

- a) o prémieových řádech,
- b) o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků.

- 6.** Při pracovně právním sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude zaměstnavatel i odborový orgán iniciovat vyřešení sporu smírnou cestou.

X. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) respektovat postavení odborů a právo zaměstnance být odborově organizován,
 - b) nediskriminovat zaměstnance pro jeho odborovou činnost,
 - c) umožňovat funkcionářům Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu vstupovat na pracoviště zaměstnavatele dle pravidel pro návštěvníky.
2. Změny KS lze provést po vzájemné dohodě výlučně písemnou formou. Obě strany se zavazují jednat o písemných návrzích na změnu KS do 14 dnů od jejich doručení. Tímto ujednáním mají smluvní strany na mysli jen takové změny, k nimž lze dospět shodou vůle obou stran.
3. Případné vzniklé kolektivní spory k plnění KS budou v první fázi řešeny v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborového orgánu.
4. Nároky vyplývající z KS pro jednotlivé zaměstnance se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.
5. KS a interní dokumenty zaměstnavatele citované v této smlouvě jsou k nahlédnutí u členů představenstva, vedoucích sekcí, na odborech a v podnikovém intranetu.
6. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
7. Zaměstnavatel vydá 100 výtisků úplného znění KS pro rok 2022.

Sokolov dne 13. prosince 2021

Jan Smolka
předseda Rady Sdružení
odborových organizací

Ing. Zbyšek Klapka, MBA
předseda představenstva

David Najvar
místopředseda představenstva