

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Hutní montáže, a.s.

od 1. 1. 2022 – 31. 12. 2024



HUTNÍ MONTÁŽE



Obsah

Preambule str. 4

ČÁST I. - Obecná ustanovení str. 5

ČÁST II. - Mzdy

Poskytování a skladba mzdy	článek 1	str. 5
Mzdový vývoj	článek 2	str. 7
Základní mzda	článek 3	str. 7
Mzdové tarify	článek 4	str. 8
Zařazování zaměstnanců do profesí a tarifních stupňů	článek 5	str. 9
Smluvní mzda	článek 6	str. 10
Minimální mzda	článek 7	str. 11
Příplatky ke mzdě	článek 8	str. 11
Pravidla pro poskytování prémie	článek 9	str. 14
Odměna za pracovní pohotovost	článek 10	str. 15
Mzda při výkonu jiné práce	článek 11	str. 16
Mzda při odborném školení	článek 12	str. 16
Odměny z fondu GŘ	článek 13	str. 16
Ochrana zaměstnance před zveřejněním jeho mzdy	článek 14	str. 17
Splatnost mzdy	článek 15	str. 17
Výplata mzdy	článek 16	str. 17
Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely	článek 17	str. 18
Výjimky	článek 18	str. 19
Společná ustanovení o mzdách	článek 19	str. 19

ČÁST III. - Pracovní a sociální podmínky

Vznik pracovního poměru, pracovní smlouva	článek 1	str. 20
Pracovní doba	článek 2	str. 21
Rozvržení pracovní doby	článek 3	str. 21
Přestávky v práci	článek 4	str. 21
Práce přesčas	článek 5	str. 22
Noční práce	článek 6	str. 22
Pracovní cesta, cestovní náhrady	článek 7	str. 23
Projednání s odborovou organizací	článek 8	str. 23
Dovolená	článek 9	str. 24
Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance	článek 10	str. 24
Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)	článek 11	str. 26
Překážky v práci na straně zaměstnavatele	článek 12a	str. 26
Překážky v práci, které nejsou na straně zaměstnance ani zaměstnavatele	článek 12b	str. 26
Pracovní podmínky zaměstnanců	článek 13	str. 27
Poskytování pracovního volna	článek 14	str. 27
Poskytování odměn za dlouhodobé výsledky práce	článek 15	str. 27
Zdravotní péče	článek 16	str. 30
Závodní stravování	článek 17	str. 30
Pojištění zaměstnanců	článek 18	str. 31
Náhrada nemajetkové újmy při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání	článek 19	str. 31
Ubytování pracovníků	článek 20	str. 31
Sociální fond	článek 21	str. 31
Zaškolení a zaučení	článek 22	str. 32
Prohlubování a zvyšování kvalifikace	článek 23	str. 32

ČÁST IV. – Ochrana pracovních míst, skončení pracovního poměru, odstupné		
Ochrana pracovních míst	článek 1	str. 33
Přednostní nabídka pracovního místa	článek 2	str. 33
Zaměstnávání cizích státních příslušníků	článek 3	str. 33
Přemístění na žádost	článek 4	str. 34
Skončení pracovního poměru	článek 5	str. 34
Odstupné	článek 6	str. 34

ČÁST V. – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	článek 1-14	str. 35
--	-------------	---------

ČÁST VI. - Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací		
Výklad kolektivní smlouvy	článek 1	str. 40
Postup smluvních stran při řešení vzniklých sporů	článek 2	str. 40
Právo stížnosti	článek 3	str. 40
Spolurozhodování zaměstnavatele s odborovou organizací	článek 4	str. 41
Projednávání s odborovou organizací	článek 5	str. 42
Vzájemná informovanost	článek 6	str. 43
Právo odborové kontroly	článek 7	str. 44
Ochrana odborových funkcionářů	článek 8	str. 44
Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele	článek 9	str. 44
Srážky odborových příspěvků	článek 10	str. 45

ČÁST VII. - Další, společná a závěrečná ustanovení		
Závazky zaměstnavatele	článek 1	str. 46
Závazky odborové organizace	článek 2	str. 47
Společná a závěrečná ustanovení	článek 3	str. 47
Přílohy	článek 4	str. 48
Účinnost	článek 5	str. 48

Preambule

Akciová společnost HUTNÍ MONTÁŽE, a.s., Ruská 1162/60, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČ 15504140, zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě pod sp. Zn. B 143, zastoupená panem **JUDr. Vladimírem Bindzárem**, předsedou představenstva a generálním ředitelem a panem **Ing. Tomášem Hubičkou**, místopředsedou představenstva a finančním ředitelem (dále jen "**zaměstnavatel**" nebo „**HM, a.s.**“)

a

ZO OS KOVO Hutní montáže zastoupená panem **Vladimírem Juroškem**, předsedou, na základě Statutu ZO OS KOVO HM **jménem této základní organizace a za zaměstnance zaměstnavatele** (dále jen "**odborová organizace**“)

vycházejíce z výsledků kolektivního vyjednávání,

při respektování nezávislého postavení smluvních stran daného platnými právními předpisy, vnitřními normami a dohodami,

dodržujíce Listinu základních práv a svobod vyhlášenou usnesením předsednictva ČNR ze dne 16. 12. 1992 č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky,

dodržujíce platné právní předpisy vztahující se na tuto smlouvu,

zavazujíce se důsledným plněním povinností, uplatňováním práv a uspokojováním nároků, sjednaných ve vzájemné shodě a níže uvedených, jakož i nároků vyplývajících z právních předpisů, předcházet kolektivním sporům a zachovávat na pracovištích sociální smír,

uzavírají tuto

kolektivní smlouvu

ČÁST I. – OBECNÁ USTANOVENÍ

- (1) Kolektivní smlouva akciové společnosti HUTNÍ MONTÁŽE, a.s. (dále jen "**kolektivní smlouva**" nebo "**smlouva**" nebo "**KS**") zejména:
 - a) upravuje postavení a vzájemná práva a povinnosti smluvních stran,
 - b) uvádí některé pracovněprávní nároky, práva a povinnosti smluvních stran a zaměstnanců, vyplývající přímo z právních předpisů,
 - c) stanoví další pracovněprávní nároky smluvních stran a zaměstnanců, na nichž se smluvní strany v rámci pracovněprávních předpisů dohodly,
 - d) stanoví jiné nároky smluvních stran a zaměstnanců,
 - e) upravuje řešení kolektivních sporů mimo rámec kolektivního vyjednávání pro uzavření kolektivní smlouvy.
- (2) Další pracovněprávní nároky a jiné nároky smluvních stran a zaměstnanců jsou založeny kolektivní smlouvou a lze se jich domáhat přímo z této smlouvy. Pozbude-li platnosti právní předpis, na jehož základě a v rámci jímž stanoveném byly v této kolektivní smlouvě přiznány, tyto další pracovněprávní nároky a jiné nároky po dobu platnosti kolektivní smlouvy nezanikají s výjimkou těch, u nichž to právní předpis nedovoluje.
- (3) Dojde-li ke změně právních předpisů tak, že v nich dojde k jiné úpravě výše, rámce nebo podmínek pro přiznávání dalších pracovněprávních nebo jiných nároků nebo ke vzniku nových, postupují smluvní strany v souladu se závaznými ustanoveními příslušných právních předpisů v rozsahu, v jakém budou pro tuto smlouvu závazná. Budou-li mít tato ustanovení nezávaznou povahu, zavazují se smluvní strany zahájit jednání nejpozději do 30 pracovních dnů od doručení písemného návrhu kterékoli smluvní strany o změně či doplnění kolektivní smlouvy.
- (4) Kolektivní smlouva nebo její část nesmí být v rozporu s platnými právními předpisy.
- (5) Veškerá ustanovení kolektivní smlouvy je třeba vykládat v souladu se zásadami vyjádřenými v preambuli kolektivní smlouvy.
- (6) Kolektivní smlouva zavazuje smluvní strany a ty, jejichž jménem a za něž byla kolektivní smlouva uzavřena.
- (7) Při přechodu práv a povinností z kolektivní smlouvy se postupuje v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění (dále též jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) a souvisejícími právními předpisy.
- (8) Kolektivní smlouva se sjednává na dobu od **01. 01. 2022 – 31. 12. 2024**. Smluvní strany si sjednaly možnost změny ustanovení Části II a Části III. KS ve smyslu ustanovení § 8 odst. (5) zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

ČÁST II. - MZDY

Článek 1

Poskytování a skladba mzdy

- (1) V souladu s příslušnými ustanoveními zákoníku práce a závěry kolektivního vyjednávání zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům mzdu podle následujících ustanovení.
- (2) Mzdy, odměny a zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů se stanoví podle této KS a směrnice Katalog povolání a funkcí HM a.s., v platném znění, která je přílohou č. 1 této KS. Při sjednávání zásad a podmínek pro poskytování mzdových forem a rozdělení objemu mzdových prostředků jednotlivým kategoriím zaměstnanců vystupují smluvní strany jako rovnocenní partneri.

- (3) Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- (4) Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před začátkem výkonu práce, za kterou tato mzda přísluší.
- (5) Odměňování zaměstnanců kategorií D a THZ :

Formy mzdy používané pro odměňování zaměstnanců :

- a) Časová mzda hodinová – uplatňována pro odměňování zaměstnanců kategorie D,
 - b) Časová mzda měsíční – uplatňována pro odměňování zaměstnanců kategorie THZ,
 - c) Smluvní mzda – uplatňována u vyjmenovaných funkcí zaměstnanců kategorie D a THZ.
- 1) Skladba časové mzdy hodinové:
 - a) mzdový tarif hodinový,
 - b) příplatky:
 - za práci přesčas,
 - za práci ve svátek,
 - za práci v noci,
 - za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí,
 - za práci o sobotách a nedělích,
 - za svařování,
 - za řízení a údržbu svěřeného vozidla,
 - osobní kompenzační příplatek,
 - za organizaci a řízení skupiny zaměstnanců,
 - za práci pod zemí a ve výškách nad volnou hloubkou,
 - c) podmíněně nároková složka mzdy:
 - prémie
 - odměny z dohod o zajištění výsledku hospodaření projektu (S 26 – Řízení procesu)
 - odměny z fondu GŘ
 - d) naturální mzda (dle ustanovení § 119 ZP a zák. č. 586/1992 Sb.).
 - 2) Skladba časové mzdy měsíční
 - a) mzdový tarif měsíční,
 - b) příplatky:
 - za práci přesčas nad rámec práce přesčas zahrnuté v měsíčním mzdovém tarifu
 - za práci ve svátek,
 - za práci v noci,
 - za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí,
 - za práci o sobotách a nedělích,
 - za řízení a údržbu svěřeného vozidla,
 - osobní kompenzační příplatek.
 - c) podmíněně nároková složka mzdy:
 - prémie,
 - odměny z dohod o zajištění výsledku hospodaření projektu (S 26 – Řízení procesu)
 - odměny z fondu GŘ,
 - d) naturální mzda (dle ustanovení § 119 ZP a zák. č. 586/1992 Sb.).
 - 3) Skladba smluvní mzdy:
 - a) smluvní mzdový tarif měsíční
 - b) příplatky:
 - za práci přesčas nad rámec práce přesčas zahrnuté v měsíčním mzdovém tarifu
 - za práci ve svátek,
 - za práci v noci,
 - za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí,
 - za práci o sobotách a nedělích,
 - za svařování,

- za řízení a údržbu svěřeného vozidla,
- osobní kompenzační příplatek.
- c) podmíněně nároková složka mzdy
 - prémie,
 - odměny z dohod o zajištění výsledku hospodaření projektu (S 26 – Řízení procesu)
 - odměny z fondu GŘ,
- d) naturální mzda (ustanovení § 119 ZP a zák. č. 586/1992 Sb.).

Článek 2 Mzdový vývoj

- (1) Smluvní strany se dohodly, že v roce 2022 meziročně vzrostou o 1 % průměrné reálné mzdy zaměstnanců kategorií D a THZ zařazených do jednotlivých tarifních stupňů v rámci organizační struktury HM, a.s. v platném znění. Přitom se všem zaměstnancům zaručuje, že od 01. 01. 2022 budou stávající mzdové tarify navýšeny dle článku 4, části II. této kolektivní smlouvy.
- (2) Plnění závazku dle odstavce (1) tohoto článku bude od roku 2022 vyhodnocováno smluvními stranami čtvrtletně dle platné organizační struktury určené Organizačním řádem a.s., v platném znění, z vyplacených mzdových prostředků zaměstnancům kategorií D, THZ, smluvní D a smluvní THZ v členění na jednotlivé tarifní stupně s tím, že podkladem hodnocení bude:
 - a) vývoj nominálních mezd v HM, a.s. v členění dle platné organizační struktury,
 - b) údaje ČSÚ o vývoji životních nákladů za domácnosti celkem,
 - c) z výpočtu bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské platy a odpovídající počet manažerů,

Ukazatele budou hodnoceny dle postupu dohodnutého smluvními stranami, a to vždy ve srovnání se stejným obdobím minulého roku po přepočtení na srovnatelnou základnu daného roku.

- (3) Smluvní strany se dále dohodly, že po dobu platnosti této KS se základní mzda (tarifní mzda) počínaje rokem 2023 upraví každoročně minimálně o inflaci na základě tohoto ujednání za podmínek dále uvedených:
 - a) Inflací se rozumí meziroční inflace měřená vzrůstem úhrnného indexu spotřebitelských cen zboží a služeb, kterou udává každým kalendářním rokem ČSÚ za rok předcházející v procentech.
 - b) Smluvní strany se zavazují projednat nejpozději do 31. 1. daného kalendářního roku růst základní mzdy ve vztahu k inflaci za rok předcházející. Dohodnou-li se smluvní strany na reálném růstu základní mzdy, zavazují se nejpozději do 31. 1. daného kalendářního roku uzavřít dodatek k KS. Základní mzda bude zvýšená od 1. 1. daného kalendářního roku, pokud se smluvní strany nedohodnou na jiné účinnosti.
 - c) Nedohodnou-li se smluvní strany, zavazuje se zaměstnavatel zvýšit základní mzdu (článek 3 a článek 4 části II. KS v platném znění) z důvodu inflace od 1. 1. daného kalendářního roku minimálně o 50 % inflace udané ČSÚ za rok předcházející. Základní mzda zvýšená z důvodu inflace bude počínaje dnem 1. 1. daného kalendářního roku pro tento rok sjednanou základní mzdou dle článku 3 a článku 4 části II. KS v platném znění.

Článek 3 Základní mzda

- (1) Zaměstnanci se poskytují základní mzda ve výši hodinového nebo měsíčního tarifu tarifního stupně, do kterého byl dle směrnice zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí HM a.s., v platném znění, zařazen, mimo stanovený okruh zaměstnanců, u kterých se stanoví smluvní mzda.

- (2) Zaměstnancům přísluší základní mzda ve výši tarifu, do kterého byli zařazeni bez ohledu na přechodně vykonávanou činnost.
- (3) Nárok na plnou výši základní mzdy má zaměstnanec při plném odpracování stanovené pracovní doby. V případě zkrácené pracovní doby nebo v případě neodpracování stanovené pracovní doby se základní mzda poměrně krátí.

Článek 4 Mzdové tarify

- (1) Stupnice mzdových tarifů (seznamy tarifních stupňů) vycházejí ze zařazení pracovních činností do funkcí, povolání a mzdových tarifů uvedených ve směrnici zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí HM a.s. v platném znění.

MZDOVÉ TARIFY KATEGORIE „D“ OD 01. 01. 2022

Název	Základní tarif
mzd. stupeň	01
tar. stupeň	
1.	82,70
2.	88,40
3.	95,70
4.	105,00
5.	118,00
6.	128,00
7.	140,00
8.	158,00
9.	189,00

MZDOVÉ TARIFY KATEGORIE „THZ“ OD 01. 01. 2022

Tarifní stupeň	Měsíční tarif
1.	neobsazeno
2.	neobsazeno
3.	neobsazeno
4.	neobsazeno
5.	15 600,00
6.	17 200,00
7.	18 700,00
8.	20 300,00
9.	22 400,00
10.	25 000,00
11.	27 000,00
12.	30 700,00
13.	33 300,00
14.	36 400,00

Článek 5

Zařazování zaměstnanců do profesí a tarifních stupňů

- (1) Podle charakteru pracovní činnosti a vykonávané práce se zaměstnanci zařazují do dělnických povolání (dále jen kategorie D) a tarifních stupňů 1. – 9. nebo technicko-hospodářských funkcí (dále jen kategorie THZ) a tarifních stupňů 1. - 14. Pro zařazení zaměstnance je rozhodující vykonávaná pracovní činnost nebo sjednaná práce, která se porovná se směrnicí zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí HM, a.s., v platném znění.
- (2) Zařazování zaměstnanců do příslušných povolání/funkcí a do tarifních stupňů se provádí v souladu se směrnicí zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí HM, a.s., v platném znění. Pro každé pracovní místo se zpracovává popis pracovního místa a kvalifikační předpoklady pro jeho výkon. S popisem pracovního místa a s kvalifikačními předpoklady pro jeho výkon musí být zaměstnanec prokazatelně seznámen. Příprava zaměstnanců se provádí v souladu se směrnicí integrovaného systému řízení S 23 – Řízení lidských zdrojů
- (3) Zaměstnanec se zařadí podle vykonávané práce do příslušného tarifního stupně tak, že konkrétně vykonávaná pracovní činnost, resp. sjednaná práce, se porovná s příklady prací uvedených ve směrnicí zaměstnavatele – Katalog povolání a funkcí HM, a.s., v platném znění. Pokud nelze jednoznačně porovnat pracovní činnost s příklady prací v katalogu, lze provést odvození příslušného tarifního stupně od obdobných nebo porovnatelných pracovních činností uvedených v katalogu.
- (4) Zaměstnanci se zařazují vždy do tarifního stupně konkrétní vykonávané práce. Při střídání pracovních činností zařazených do různých tarifních stupňů nebo nelze-li rozsah práce v různých tarifních stupních sledovat a evidovat, bude zaměstnanec zařazen do toho tarifního stupně, ve kterém je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.
- (5) Každý zaměstnanec obdrží pracovní smlouvu, která obsahuje v bodu "ostatní ujednání" odkaz na to, že odměňování zaměstnance za vykonanou práci je prováděno dle ustanovení Části II KS, v platném znění.
Nový zaměstnanec kategorie D dostane při nástupu doklad o nástupním tarifu.
Pro zařazení do příslušné TH funkce se použije tiskopis "mzdový výměr", který se vystavuje ve dvou vyhotoveních při nástupu či změně funkce. Jedno vyhotovení přísluší zaměstnanci, druhé vyhotovení mzdové účtárně. Zároveň se zpracuje ve dvou vyhotoveních profesiogram (viz směrnice integrovaného systému řízení S 23 – Řízení lidských zdrojů).
- (6) Zařazení zaměstnance kategorie D do povolání a tarifního stupně provádí zaměstnanec pověřený zaměstnavatelem. Zařazení do tarifního stupně bude se zaměstnancem projednáno a o zařazení do tarifního stupně pak pověřený zaměstnanec vede písemnou evidenci.
- (7) Zařazení zaměstnanců do TH funkcí je v pravomoci příslušného ředitele a podléhá schválení generálního ředitele.
- (8) Zvýšení nebo snížení tarifního stupně u zaměstnanců kategorie D provádí kvalifikační komise, a to minimálně 2x ročně. Jednání kvalifikační komise svolává její předseda na základě písemných požadavků, zpracovaných příslušnými vedoucími zaměstnanci (viz směrnice Kvalifikační komise).
- (9) Ke zvýšení tarifního stupně dojde pokud:
 - a) zaměstnanec byl převeden na jiné povolání/funkci, již odpovídá vyšší zařazení dle směrnice zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí HM a.s., v platném znění,
 - b) došlo ke kumulaci činností - funkcí, např. z důvodu racionalizačních opatření a zaměstnanec v rozhodující míře vykonává činnost-funkci, odpovídající vyššímu zařazení,
 - c) zaměstnanec dodatečně splní kvalifikační předpoklady (vzdělání - vyučení, praxe, úspěšné dokončení studia, získání kvalifikace - úřední svářečská zkouška, apod.) stanovené pro výše zařazené povolání/funkci, kterou již jinak vykonává,
 - d) dojde v delším období (minimálně 1/2 roku) ke zlepšení pracovního výkonu u zaměstnance, u něhož došlo ke snížení tarifního stupně (dle bodu 10 tohoto článku),

- e) zaměstnanec byl již dvakrát podmíněně zařazen do vyššího tarifního stupně na konkrétní obchodní případ nebo časový úsek (propůjčení tarifního stupně).
- (10) Ke snížení tarifního stupně dojde:
- u zaměstnance, u něhož dochází ke dlouhodobějšímu poklesu pracovní výkonnosti nebo nedodržování technologického postupu nebo kvality práce či bezpečnostních předpisů a dalších povinností dle čl. 7 Pracovního řádu,
 - v případě neobnovení periodických zkoušek, stanovených pro výkon příslušné profese nebo funkce (např. svářeči, vazači břemen, jeřábníci, atd.) nebo při odebrání řidičského průkazu u profese řidič a dojde-li z tohoto důvodu k převodu na jiné povolání/ funkci.
- (11) Snížení tarifního stupně u jednotlivých zaměstnanců podle bodu 10 tohoto článku KS projedná zaměstnavatel s odborovou organizací před nabytím jeho účinnosti.

Článek 6 Smluvní mzda

- (1) Smluvní mzda je mzda sjednaná v individuální smlouvě o mzdě.
- Smluvní mzdu lze uplatnit u:
- zaměstnanců v TH funkcích: generální ředitel, ředitel OS, ředitel úseku, vedoucí úseku, vedoucí útvaru, vedoucí střediska, specialista,
 - zaměstnanců kategorie D a TH, u nichž lze ekonomicky, finančně a časově stanovit a vyčíslit výsledky jejich pracovní činnosti na obchodním případě, a to na návrh příslušného ředitele.
- Schvalování smluvních mezd u funkcí dle bodu a) a b) a stanovení jejich výše přísluší generálnímu řediteli, který projedná s odborovou organizací okruh funkcí, u kterých bude uplatňována smluvní mzda a kritéria stanovení výše smluvní mzdy, a to do 31. 03. daného roku, případně aktuálně při změnách.
- (2) Při sjednání smluvní mzdy dle bodu (1) bude přihlíženo k tarifnímu stupni a příplatkům na daném pracovním místě a dále se zhodnotí odbornost a kvalifikace, složitost, odpovědnost a náročnost řídicí a pracovní činnosti, dosahované pracovní výsledky a vlivy působící na jednotlivé zaměstnance.
- (3) U zaměstnanců, s nimiž byla uzavřena Dohoda o zajištění HV na projektu, bude odměna vyplacena dle kritérií stanovených touto dohodou.
- (4) V individuální smlouvě o mzdě může být sjednána motivační pobídka (prémie) za podmínky splnění níže uvedených kritérií:
- | | |
|---|------|
| 1. Plnění úkolů stanovených harmonogramem v požadovaném množství, kvalitě, času a plánu odpracovaných hodin ve vztahu k progresu projektu | 60 % |
| 2. Úroveň řídicí a kontrolní činnosti, úroveň pracovní iniciativy, zvládání změn a adaptibilita na změny, úroveň kooperace (spolupráce) a jednání s lidmi | 20 % |
| 3. Dodržování právních, interních a externích předpisů, předpisů BOZP, směrnic ISŘ a KS HM, a.s. | 20 % |
- (5) Smluvní mzda je sjednána se zaměstnanci písemně na dobu určitou nebo neurčitou (pouze u určených vedoucích zaměstnanců). V individuální smlouvě o mzdě lze mimo její měsíční výši a jiných mzdových náležitostí sjednat i podmínky, za nichž dojde k úpravě výše smluvní mzdy.
- (6) Mzda zaměstnance, s nímž byla sjednána smluvní mzda, nemůže být nižší než mzda, kterou by za svoji práci jinak obdržel při uplatnění tarifních a ostatních složek mzdy. Právním zaměstnavatele i zaměstnance je ukončit individuální smlouvu o mzdě způsobem v této smlouvě stanoveném.

- (7) Při neodpracování stanovené pracovní doby v kalendářním měsíci se smluvní mzda poměrně krátí za podmínek stanovených v individuální smlouvě o mzdě, popřípadě v právních předpisech.
- (8) Neplní-li zaměstnanec odměňovaný smluvní mzdou dle bodu (1), písm. a) a bodu (1), písm. b) úkoly, vyplývající z pracovní náplně povolání/funkce, organizačního řádu, či individuální smlouvy o mzdě, může mu být rozhodnutím zaměstnavatele snížena smluvní mzda až o 30 % na dobu 2 měsíců dle míry závažnosti neplnění a přetrvává-li tento stav, je to důvod pro odstoupení od individuální smlouvy o mzdě. Toto ustanovení musí být zahrnuto v individuální smlouvě o mzdě.

Článek 7

Minimální mzda

- (1) Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda.
- (2) Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci při plném odpracování stanovené pracovní doby výše minimální mzdy stanovené vládním nařízením je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou (u zaměstnanců kat. THZ) nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (u zaměstnanců kategorie D).

Do dosažené mzdy se pro tento účel zahrnují všechna mzdová plnění s výjimkou:

 - mzda za práci přesčas,
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
 - příplatek za práci v noci,
 - příplatek za práci ve svátek,
 - příplatek za práci v sobotu a v neděli.
- (3) Zaměstnanec má nárok na minimální mzdu nezávisle na hospodářských výsledcích dosažených zaměstnavatelem.

Článek 8

Příplatky ke mzdě

- (1) Příplatky ke mzdě jsou mzdovou složkou určenou k ohodnocení těch pracovních podmínek a vlivů, které nebyly zohledněny v tarifním systému hodnocení pracovních činností a které jsou spolu s podmínkami pro jejich přiznání uvedeny níže.
- (2) O práci konané přesčas a o době čerpání náhradního volna za práci přesčas, práci v noci, práci konané ve svátek a o době čerpání náhradního volna za práci ve svátek, pracovní pohotovosti, práci konané ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí je zaměstnavatel povinen vést řádnou evidenci v souladu s právními předpisy a interními předpisy zaměstnavatele. Vždy po uplynutí kalendářního měsíce jsou odpovědní zaměstnanci zaměstnavatele povinni bez zbytečného odkladu vyžadovat na zaměstnanci, který v uplynulém kalendářním měsíci konal práci přesčas, práci v noci, práci ve svátek a pracovní pohotovost, práci konanou ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, aby svým podpisem na směnovnici potvrdil rozsah jím vykonané a s ním dohodnuté práce, a aby potvrdil výši jednotlivých příplatků.
- (3) Jednotlivé nároky zaměstnance na příplatky ke mzdě se při svém souběhu posuzují samostatně.
- (4) **Příplatek za práci přesčas**
 - a) Za práci přesčas se zaměstnancům poskytuje za každou odpracovanou hodinu přesčas mzda a příplatek ve výši **30 %** průměrné hodinové mzdy.
 - b) Pokud byla s vedoucím zaměstnancem sjednána smluvní mzda již s přihlédnutím k případné práci přesčas, zvýšená mzda ani náhradní volno za práci přesčas ve

stanoveném rozsahu zaměstnanci nepřísluší.

- c) Náhradní volno za práci přesčas se poskytuje zaměstnanci za 1 hodinu (v poměru 1/1, zlomky hodiny práce konané přesčas se pro tento účel sčítají) práce přesčas 1 hodinu náhradního volna bez nároku na příplatek za práci přesčas. Náhradní volno za práci přesčas se zaměstnanci poskytuje po písemné dohodě s ním, která musí být uzavřena nejpozději do tří měsíců od konce měsíce, v němž byla práce přesčas vykonávána.

V případě, že v důsledku neočekávaných provozních důvodů zaměstnavatel nemůže v souladu s uzavřenou dohodou zaměstnanci umožnit čerpání náhradního volna, vyplatí mu příplatek za práci přesčas, a to v nejbližším výplatním termínu.

(5) **Příplatek za práci ve svátek**

- a) 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 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. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, má zaměstnanec nárok na příplatek za práci ve svátek místo poskytnutí náhradního volna, a to ve výši:

- **150 %** průměrné hodinové mzdy za práci ve dnech 1. leden, pondělí velikonoční, 24., 25. a 26. prosinec,
- **100 %** průměrné hodinové mzdy u ostatních svátků.

Práce konané v uvedené dny budou předem projednány příslušným ředitelem s odborovou organizací.

Zvýšená mzda se poskytuje i za práci konanou ve svátek, který připadne na den nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Práce konaná ve svátek, který připadne na den nepřetržitého odpočinku v týdnu, se posuzuje stejně jako v bodě a).

- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

(6) **Příplatek za práci v noci**

Za noční práci konanou v době od 22.00 hod. do 6.00 hod. se poskytuje příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu.

(7) **Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**

Za dobu práce ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí vymezeném pro účely odměňování nařízením vlády přísluší zaměstnancům, kteří pracují v tomto prostředí za použití stanovených povinných ochranných pomůcek, vedle dosažené mzdy a příplatek ve výši **15,- Kč** za každou odpracovanou hodinu.

(8) **Příplatek za práci o sobotách a nedělích**

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši **15 %** průměrného výdělku.

(9) **Příplatek za svařování**

1. Zaměstnancům v profesi svářeč kovů odměňovaným časovou mzdou hodinovou přísluší:
 - a) za svařování metodou 141 na systémech parních kotlů – membránových stěn, přehříváků komor a trubek ve spalínovém prostoru DN≤50 z materiálů skupiny 6¹⁾, 8²⁾ a 9³⁾ dle ČSN 05 0323 z 01/2005 s kontrolou RT a hodnocením odpovídajícím EN 5817 – B příplatek maximálně **do výše 100 %** hodnoty přiznaného tarifního stupně (dále jen „TS“),
 - b) za svařování metodou 141 nebo kombinací metod 141/111 na trubkách, potrubí a tlakových nádobách ze všech materiálů (membránové stěny, přehříváky, propojovací

- trubky a potrubí) s kontrolou RT nebo UT a hodnocením odpovídajícím EN 5817 – B, C příplatek maximálně **do výše 75 %** hodnoty přiznaného TS,
- c) za svařování metodou 141 nebo kombinací metod 141/111 na vytěsnění kotlů, tlakových nádobách a nádržích z materiálů skupiny 6¹⁾, 8²⁾ a 9³⁾ dle ČSN05 0323 z 01/2005 příplatek maximálně **do výše 50 %** hodnoty přiznaného TS,
- d) za svařování metodou 136 nebo kombinací metod 136/111 s kontrolou příplatek maximálně **do výše 25%** hodnoty přiznaného TS, za svařování metodou 135, 136, 138 na externím montážním pracovišti s kontrolou prozářením (RT, UT) příplatek maximálně **do výše 50 %** přiznaného TS
- e) za svařování metodou 111 příplatek maximálně **do výše 20 %** hodnoty přiznaného TS.
2. Na návrh vedoucího montéra a vedoucího svařování na stavbě rozhodne o výši tohoto příplatku dle níže uvedených kritérií vedoucí příslušného útvaru realizace:
- a) při stanovení výše příplatku bude vedoucí montér a svářečský dozor na stavbě přihlížet k náročnosti jednotlivých skupin svarů (vynucené polohy, technologická náročnost apod.) a porovnávat výkonnost a pracovní nasazení a zejména kvalitu svářečů na těchto skupinách svarů,
- b) v případě svévolného porušení technologické kázně (svařování do rzi a barev, nedodržení předehřevu, použití nevysušených elektrod a tavidel, záměna přídavného materiálu, nepoužívání termo pouzder, nedodržování stanovených postupů a WPS apod.) bude příplatek pro danou metodu snížen případně odebrán podle závažnosti prohřešku.

(10) Příplatek za řízení a údržbu svěřeného vozidla

Zaměstnancům, kterým je vedoucím stavby (vedoucím montérem) svěřeno do péče služební vozidlo za účelem zajištění přepravy zaměstnanců daného pracoviště, přísluší za řízení a údržbu mikrobuse/autobuse v tuzemsku i v zahraničí příplatek ve výši **5 000,- Kč/měsíc/vozidlo**.

Příplatek náleží zaměstnanci, kterému bylo vozidlo protokolárně předáno, a to za každý den této činnosti v aliquotní výši. Na návrh vedoucího stavby (vedoucího montéra) přiznává tento příplatek příslušný vedoucí útvaru realizace OS/ředitel montážních mechanismů.

(11) Osobní kompenzační příplatek

Osobní kompenzační příplatek za zvýšené nároky na zaměstnance vyplývající z charakteru stavby nebo specifických podmínek příslušné destinace může být vyplácen pouze na zahraničních pracovištích. O přiznání tohoto příplatku a jeho výši rozhoduje po projednání s odborovou organizací generální ředitel na návrh příslušného ředitele, a to na základě posouzení konkrétních podmínek na daném pracovišti. Výše příplatku a okruh pracovišť, na kterých bude poskytován, bude operativně aktualizován.

(12) Příplatek za organizaci a řízení skupiny zaměstnanců

Příplatek je poskytován zaměstnancům odměňovaným časovou mzdou hodinovou, a to za organizaci a řízení skupiny zaměstnanců dle níže uvedených kritérií:

- a) skupina **od 3 do 10** zaměstnanců – příplatek do výše **5 000,- Kč/měsíc**,
 b) skupina **od 11** zaměstnanců – příplatek do výše **10 000,- Kč/měsíc**,

Na návrh vedoucího montéra rozhodne o výši tohoto příplatku příslušný ředitel.

(13) Příplatek za práci pod zemí a ve výškách nad volnou hloubkou

Za práci pod zemí a ve výškách nad volnou hloubkou, přísluší zaměstnancům za každou takto odpracovanou hodinu příplatek ve výši **10 %** průměrné hodinové mzdy. O poskytnutí tohoto příplatku ve vazbě na charakter vykonávané práce rozhodne na základě návrhu vedoucího montéra příslušný ředitel v dohodě s manažerem BOZP a odborovou organizací.

Článek 9 Pravidla pro poskytování prémie

- (1) Podle těchto zásad jsou odměňováni všichni zaměstnanci a.s. kategorie D a THZ zařazení do jednotlivých tarifních stupňů odměňovaných časovou mzdou (hodinovou, měsíční) a zaměstnanci se smluvní mzdou.
- (2) Měsíční prémie je podmíněně nároková složka mzdy, sloužící k ohodnocení zaměstnance při plnění stanovených úkolů v požadovaném množství a času, kvalitě práce (produktivita práce zaměstnance, případná zmetkovost či reklamace), při dodržování pracovních a technologických postupů a předpisů BOZP, s přihlédnutím k dodržování zásad hospodárnosti (péče o svěřené nástroje, pomůcky a zařízení, využití výrobního materiálu, úspory energií), znalosti a dodržování systému řízení jakosti, ochotě nastoupit do práce při mimořádných událostech, schopnosti přejít na jinou práci, případně plnit ostatní úkoly související s přidělenou prací přímým vedoucím zaměstnancem.

Stanovené úkoly musí být:

- a) splnitelné při dodržování všech platných předpisů,
- b) ovlivnitelné pouze zaměstnancem,
- c) měřitelné nebo vyhodnotitelné.

- (3) Poskytování prémie zaměstnancům kategorie D zařazeným v 1. – 9. TS:

Měsíční prémie

Výchozí měsíční prémie zaměstnance je stanovena v max. výši 30 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění níže uvedených kritérií pro přiznání prémie:

- | | |
|--|------|
| 1. Plnění úkolů stanovených harmonogramem v požadovaném množství, kvalitě a času | 60 % |
| 2. Samostatnost, flexibilita, úroveň pracovní iniciativy, adaptibilita | 20 % |
| 3. Dodržování technologických a pracovních postupů a předpisů BOZP | 20 % |

Součet takto přiznaných individuálních prémie představuje objem finančních prostředků, které jsou danému pracovišti/projektu v daném měsíci k dispozici pro výplatu měsíční prémie.

V případě neplnění stanovených ukazatelů na projektu v postupu lze po zhodnocení vývoje projektu pozastavit výplatu až 8 % a v případě výrazného neplnění až 14 % (po dohodě s odborovou organizací) finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie dle předchozí věty. Pokud bude v následujícím měsíci nebo po ukončení projektu plnění ukazatelů srovnáno, budou pozastavené prémie doplaceny.

V případě pozastavení výplaty až 8 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie D z důvodu neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 22 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě pozastavení výplaty až 14 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie D z důvodu výrazného neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 16 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě, že na daném projektu nebudou pozastavené měsíční prémie doplaceny, nebudou na tomto projektu vyplaceny ani odměny z Dohod o zajištění HV na projektu.

Přiznaná prémie je vyplácena měsíčně.

(4) Poskytování prémie zaměstnancům kategorie THZ zařazeným v 1. – 14. TS:

Měsíční prémie

Výchozí měsíční prémie zaměstnance je stanovena na 30 % výše přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění níže uvedených kritérií pro přiznání prémie:

- | | |
|---|------|
| 1. Plnění pracovních úkolů v požadovaných termínech a kvalitě, spolehlivost a stabilita výkonu | 60 % |
| 2. Samostatnost, flexibilita, úroveň pracovní iniciativy, adaptabilita, dodržování technologických a pracovních postupů a předpisů BOZP | 40 % |

Součet takto přiznaných individuálních prémie představuje objem finančních prostředků, které jsou danému útvaru v daném měsíci k dispozici pro výplatu měsíční prémie.

V případě neplnění stanovených ukazatelů útvaru v postupu lze pozastavit výplatu až 8 % a v případě výrazného neplnění až 14 % (po dohodě s odborovou organizací) finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie dle předchozí věty. Pokud bude v následujícím období plnění ukazatelů srovnáno, budou pozastavené prémie doplacený.

V případě pozastavení výplaty až 8 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie THZ z důvodu neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 22 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě pozastavení výplaty až 14 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie THZ z důvodu výrazného neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 16 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě, že na projektu, na kterém jsou vybraní zaměstnanci zainteresovaní, nebudou pozastavené měsíční prémie doplacený, nebudou na tomto projektu vyplaceny ani odměny z Dohod o zajištění HV na projektu.

Přiznaná prémie je vyplácena měsíčně.

- (5) Při rozdělování měsíčních prémie má právo být přítomen úsekový důvěrník, resp. pověřený člen odborové organizace.
- (6) Příslušný vedoucí, který prováděl rozdělení měsíčních prémie, je povinen seznámit jednotlivé zaměstnance s přiznanou výší prémie, a to bezprostředně po vypracování mzdové uzávěrky.
- (7) Pokud zaměstnanec s přiznanou výší prémie nesouhlasí, bude na žádost zaměstnance přítomen při projednávání jemu přiznané prémie u příslušného vedoucího úsekový důvěrník, resp. pověřený člen odborové organizace, kterému je v případě podání nedostatečného vysvětlení, příslušný vedoucí povinen své stanovisko písemně zdůvodnit.

Článek 10

Odměna za pracovní pohotovost

- (1) Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.
- (2) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši **10 %** průměrného výdělku za hodinu pohotovosti.

- (3) Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna dle předchozího odstavce za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
- (4) Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Článek 11 **Mzda při výkonu jiné práce**

- (1) Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda:
 - a) z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu,
 - b) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním,
 - c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků,
 - d) pro prostoj nebo přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- (2) Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami, jde o prostoj.
- (3) Není-li možné dosáhnout účelu převedení podle bodu. (1), písm. a), b) a c) převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byla sjednána v pracovní smlouvě, a to i když s tím zaměstnanec nesouhlasil.
- (4) Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodů uvedených v bodě. (1) písm. d), může ho zaměstnavatel převést na jinou práci jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí.
- (5) Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána proto, že proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Zaměstnanec je převeden na dobu do pravomocného skončení trestního řízení. Pokud však zaměstnanec nebude pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením

Článek 12 **Mzda při odborném školení**

- (1) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

Článek 13 **Odměny z fondu GŘ**

- (1) Podmínky poskytování odměn:
 - a) odměny z fondu GŘ je možno poskytnout za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově, jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí a které nebyly zahrnuty mezi úkoly stanovené pro výplatu pohyblivé složky mzdy,

- b) odměna může být poskytnuta jen těm zaměstnancům, kteří se svým úsilím prokazatelně přičinili o zdárný průběh řešení úkolu, poskytování odměn za plnění jiných než pracovních úkolů je nepřipustné,
- c) poskytnutí odměny z fondu vedoucího musí být písemně zdůvodněno na rozdělovníku odměn,
- d) poskytovat a podepisovat odměny z fondu GŘ může jen GŘ. Zástupce má právo podepisovat jen v případě, že bude k tomu písemně zmocněn GŘ. O tomto oprávnění musí být informovány příslušné útvary finančního úseku.

(2) Okruh odměňovaných zaměstnanců

- a) odměnou z fondu vedoucího mohou být odměňováni všichni zaměstnanci s výjimkou generálního ředitele a zaměstnanců HM, a.s., s nimiž byly uzavřeny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(3) Forma výplaty

Výplata z fondu vedoucího se provádí formou rozdělovníku odměn s možností okamžitého výběru v pokladně (nutný výdajový doklad), případně jeho promítnutím do nejbližší výplaty.

(4) Evidence odměn

Disponent fondu je odpovědný za přesné vedení evidence o tvorbě a výplatách z fondu vedoucího a za řádné dodržování podmínek stanovených v bodě (1) tohoto článku

Článek 14

Ochrana zaměstnance před zveřejněním jeho mzdy

- (1) Výše mzdy jednotlivce se nezveřejňuje. Toto ustanovení však neomezuje právo odborové organizace nebo jí pověřeného zástupce vyžádat si za účelem kontroly plnění této KS informace v plném rozsahu, které jsou zpracovány v rámci řízení mzdové oblasti zaměstnavatele.
- (2) Za zveřejnění jednotlivých výdělků se nepokládá seznámení výběrčího odborových příspěvků s potřebnými údaji, který je však dále nesmí zveřejňovat.

Článek 15

Splatnost mzdy

- (1) Mzda je splatná podle Opatření generálního ředitele. Výplatní termíny mezd vydaném po dohodě s odborovou organizací. Za delší časové období jsou splatné části mzdy, které jsou kogentně stanoveny touto KS.
- (2) Mzdu na základě žádosti zaměstnance poukáže zaměstnavatel na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu, a to tak, aby ji měl zaměstnanec k dispozici nejpozději v termínu určeném pro jejich výplatu.
- (3) Mzdu splatnou během dovolené je zaměstnavatel povinen vyplatit na žádost zaměstnance před nastoupením dovolené.

Článek 16

Výplata mzdy

- (1) Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích. Mzdu lze vyplácet v jiné než v české měně jen, pokud to umožňuje právní předpis.
- (2) Zaměstnancům, kteří nepožádali o zaslání mzdy na účet u peněžního ústavu se mzda vyplácí v pracovní době a na pracovišti jednou měsíčně. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě mzdy, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený Opatřením generálního ředitele

Výplatní termíny mezd, případně v nejbližší pracovní den na svůj náklad a nebezpečí poštovní poukázkou na adresu bydliště zaměstnance, pokud se nedohodnou jinak.

- (3) Na žádost zaměstnance v mimořádných případech mu poskytne zaměstnavatel zálohu na mzdu v požadované výši, která však nesmí překročit 50% průměrné výše čisté mzdy. Záloha na mzdu bude vyplacena v hlavní pokladně v sídle zaměstnavatele v době stanovené Opatřením generálního ředitele. O poskytnutí zálohy na mzdu rozhoduje ředitel úseku/OS na základě Podpisového řádu.
- (4) Účast odborové organizace upravují obecně závazné právní předpisy.
- (5) Při vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný srozumitelný doklad obsahující údaje o mzdě a provedených srážkách.
- (6) Ve vyúčtování se zaměstnancům oznámí výše hrubého výdělku, jeho složení a způsob výpočtu, dále veškeré provedené srážky tak, aby o tom měli přehled.
- (7) Jiné osobě než zaměstnanci lze vyplatit mzdu jen na základě písemného zmocnění nebo pokud to stanoví zákon.

Článek 17 **Průměrný výdělek pro pracovní-právní účely**

- (1) Průměrný výdělek se zjišťuje pro každý pracovní poměr samostatně. Průměrný výdělek pro pracovní-právní účely zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.
- (2) Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovní-právní účely se do objemu hrubé mzdy dále započítávají poměrnou částí úměrně odpovídající odpracované době pro příslušné čtvrtletí tyto složky mzdy:
 - prémie zaměstnanců odměňovaných dle individuální smlouvy o mzdě,
 - ostatní odměny vyplývající z této KS.
- (3) Do hrubé mzdy se nezahrnují:
 - náhrady mzdy,
 - naturální požitky a jiná obdobná plnění, která zaměstnanci přísluší za dobu nepřítomnosti v práci a jejich finanční náhrady,
 - dávky nemocenského pojištění,
 - odměna z VZH,
 - částky související s odškodněním zaměstnance za škodu, která mu vznikla při výkonu povolání,
 - cestovní náhrady,
 - náhrady za používání vlastního náradí, zařízení a předmětů pro výkon práce,
 - studijní příspěvky a stipendia,
 - odměny za pracovní pohotovost,
 - odstupné,
 - odměny poskytované členům správních, dozorčích, revizních a obdobných orgánů,
 - doplatek mzdy na základě pravomocného soudního rozhodnutí,
 - plnění ze sociálního fondu,
 - refundace mezd,
 - odměny podle předpisů o autorském právu, za přednáškovou činnost, odměny za práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
 - náhrady výdajů poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem zaměstnání,
 - odměny z prostředků poskytnutých jinými organizacemi,
 - finanční výpomoc při úmrtí zaměstnance,
 - odškodnění podle § 378 zákoníku práce,
 - příspěvek zaměstnavatele poskytovaný zaměstnanci na penzijní připojištění,
 - úhrada nákladů vstupních lékařských prohlídek,
 - příspěvek na životní pojištění,
 - odměny při životních a pracovních jubileích,
 - peněžité vyrovnání při uplatnění konkurenční doložky,

- příspěvek na závodní stravování.
- (4) Pokud není stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce.
 - (5) U zaměstnanců, u nichž je odměna vyplacena za delší časové období, bude z vyplacené odměny stanoven alikvotní podíl připadající na dané čtvrtletí úměrně odpovídající odpracované době.
 - (6) Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek. Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348 – ten vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.
 - (7) Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které by zřejmě zaměstnanec dosáhl. Jestliže je průměrná mzda zaměstnance nižší než minimální mzda, na niž by zaměstnanci vznikl nárok v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrnou mzdu použít, zvýší se průměrná mzda na výši odpovídající této minimální mzdě.
 - (8) Při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, je-li toto rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

Článek 18

Výjimky

- (1) Pokud se v této KS nestanoví jinak, výjimku z kteréhokoli ustanovení Části II je možné uplatnit pouze na základě dohody obou smluvních stran.

Článek 19

Společná ustanovení o mzdách

- (1) Zaměstnavatel je povinen seznámit všechny zaměstnance s těmi částmi mzdového systému zaměstnavatele, které se jich dotýkají, a to před nabytím jejich účinnosti a umožní jim do nich nahlížet.
- (2) Změny této části KS jsou možné jen po dohodě obou smluvních stran. Podmínkou účinnosti změny je, že zaměstnanci, kterých se změna týká, budou s touto změnou seznámeni před nabytím účinnosti.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude poskytovat odborové organizaci údaje o plnění mzdového systému a údaje o mzdách analytické povahy, a to:
 1. měsíčně:
 - přehled čerpání přesčasové práce,
 - informace o nástupech a odchodech zaměstnanců,
 - statistiku mezd v členění dle platné organizační struktury.
 2. čtvrtletně:
 - průměrný stav zaměstnanců (přepočtený i fyzický) v členění na D a THZ,
 - hospodářské výsledky zaměstnavatele,

- objem vyplacených mzdových prostředků dle jednotlivých druhů mezd vyplacených jednotlivým kategoriím zaměstnanců D, THZ, smluvní D a smluvní THZ v členění po tarifních stupních dle platné organizační struktury,
 - počty zaměstnanců v členění dle jednotlivých tarifních stupňů a smluvních mezd.
- (4) Smluvní strany budou projednávat po své linii v potřebném předstihu návrhy na změny a doplňky tohoto mzdového systému.
 - (5) V rámci stanovené týdenní pracovní doby se pro účely odměňování sčítají ve zúčtovacím období všechny zlomky odpracovaných hodin ($\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ hodiny). Pokud zaměstnavatel nařídí práci přesčas v jednotlivých dnech na dobu $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$ sčítají a proplácejí se ve zúčtovacím období pouze tyto zlomky hodin.
 - (6) Nároky vyplývající z této části KS přísluší také zaměstnancům, kteří jsou uvolněni pro výkon funkcí v odborové organizaci dle specifikace této odborové organizace
 - (7) Ustanovení Části II KS se řídí obecně závaznými právními předpisy, zejména zákoníkem práce.
 - (8) Do mzdových podkladů obsahujících údaje jednotlivých, jmenovitě uvedených zaměstnanců, je odborová organizace oprávněna z důvodu kontroly nahlížet jen v souladu s obecně závaznými právními předpisy upravujícími ochranu osobnosti zaměstnance a v souladu s Nařízením Evropského parlamentu a rady (EU) 2016/679, obecné nařízení o ochraně osobních údajů, v platném znění, a Zákonem č. 110/2019 Sb. o ochraně osobních údajů v platném znění.
 - (9) Za odborovou organizaci je oprávněn provádět kontrolu osobně předseda odborové organizace.
 - (10) Zaměstnavatel umožní zaměstnanci na jeho žádost účast zástupce odborové organizace při projednávání jeho individuálních mzdových záležitostí vyplývajících z této KS.
 - (11) Do doby trvalého zaměstnání se započítává doba:
 - (1) přerušení zaměstnání z titulu přiznání plného invalidního důchodu zapříčiněného nemocí z povolání nebo pracovním úrazem, za něž zaměstnavatel částečně převzal odpovědnost,
 - (2) odpracovaná u nového zaměstnavatele, u něhož došlo k přechodu práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů na nového zaměstnavatele a zaměstnanec po ukončení pracovního poměru bezprostředně sjednává pracovní poměr opět s Hutními montážemi, a.s.
 - (12) Opatření, v důsledku nichž dochází ke snížení mzdy zaměstnance, musí být předem projednána s odborovou organizací v takovém časovém předstihu, aby tato mohla ještě před realizací opatření zaujmout stanovisko a její podněty mohly být vzaty v úvahu.
 - (13) Smluvní strany se dohodly na čtvrtletním vyhodnocování mzdové části KS.
 - (14) Mzda a její jednotlivé složky sjednané za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.

ČÁST III.

Pracovní a sociální podmínky, péče o zaměstnance

Článek 1

Vznik pracovního poměru, pracovní smlouva

- (1) Zaměstnavatel seznámí uchazeče o zaměstnání s druhem práce, popisem práce, pracovními podmínkami a podmínkami odměňování a s jeho právy a povinnostmi.

- (2) Po absolvování vstupní lékařské prohlídky při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s Pracovním řádem, Podnikovou kolektivní smlouvou a prokazatelně seznámen s předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- (3) Pracovní smlouva, kterou podepisuje zaměstnanec nejpozději v den vzniku pracovního poměru je uzavřena písemně a zaměstnavatel v ní uvede tyto náležitosti:
 - a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
 - b) místo výkonu práce (obec a organizační jednotku nebo jinak určené místo),
 - c) den nástupu do práce.dále zaměstnavatel v pracovní smlouvě se zaměstnancem dohodne:
 - d) možnost vysílat zaměstnance na pracovní cesty,
 - e) mzdové podmínky (s odkazem na první větu bodu (5) článku 5 ČÁSTI II. této kolektivní smlouvy).
- (4) V pracovní smlouvě lze dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.
- (5) Sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Změna pracovní smlouvy musí být provedena písemně.

Článek 2 Pracovní doba

- (1) Smluvní strany se dohodly, že stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy činí :
 - a) 37,5 hodin týdně u všech zaměstnanců včetně mladistvých,
 - b) 32,5 hodin týdně u zaměstnanců pracujících na pracovištích nebo provádějících práce s rizikem chemické karcinogenity.
- (2) Zaměstnancům na pracovištích se zvýšeným znečištěním lze dobu potřebnou k osobní očištění po skončení práce započítat do pracovní doby. Tato pracoviště včetně délky doby potřebné k osobní očištění stanoví Komise odškodňování pracovních úrazů v dohodě s odborovou organizací.

Článek 3 Rozvržení pracovní doby

- (1) Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací. Při rozvržení pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlídnout k tomu, aby rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. Písemný rozvrh pracovní doby je stanoven Opatřením generálního ředitele Pracovní doba zaměstnanců. Pro zaměstnance na montážních pracovištích je rozvrh týdenní pracovní doby stanoven dle podmínek a provozních potřeb montážní zakázky.
- (2) Pružnou pracovní dobu upravuje Opatření generálního ředitele Pracovní doba zaměstnanců
- (3) Období uplatnění nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (4) Zaměstnavatel může na žádost zaměstnance, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, dohodnout s ním kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby.
- (5) Individuální výjimky z rozvrhu pracovní doby ze závažných důvodů (např. péče o dítě, péče o osobu blízkou, zdravotní důvody, apod.) schvaluje generální ředitel společnosti v součinnosti s odborovou organizací.

Článek 4 Přestávky v práci

- (1) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.

- (2) Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby v rozsahu nejméně 30 minut za směnu. Při směně přesahující 10,5 hodiny poskytne zaměstnavatel zaměstnancům bezpečnostní přestávku v délce 30 minut, která se započítává do pracovní doby. Na zahraničních pracovištích může být rozvržení přestávek v práci a jejich započítání do pracovní doby stanoveno odlišně.

Článek 5 Práce přesčas

- (1) Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práce přesčas může být nařízena jen ve výjimečných případech a nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a více než 150 hodin v kalendářním roce. Práce přesčas může být nařízena i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny i na dny pracovního klidu. Práci přesčas nad uvedený rozsah může zaměstnavatel požadovat jen na základě dohody se zaměstnancem.
O nařízené práci přesčas vyrozumí zaměstnavatel zaměstnance nejpozději jeden den předem, pokud se nebude jednat o vážný provozní důvod.
- (2) Nejvyšší rozsah nařízené a dohodnuté práce přesčas je v kalendářním roce stanoven na 416 hodin. Délka vyrovnávacího období u práce přesčas je sjednána na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (3) Práci přesčas nelze nařídit:
- a) zaměstnanci, kterému byla pracovní doba zkrácena ze zdravotních důvodů, nebo se kterým byla sjednána kratší pracovní doba,
 - b) zaměstnanci, pokud by výkon práce přesčas byl v rozporu s předpisy o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - c) zaměstnancům a zaměstnankyním pečujícím o dítě mladší než 10 let,
- Práce přesčas je zakázána pro mladistvé a těhotné ženy.
- (4) Výkon práce přesčas nesmí mít za následek realizaci organizačních změn, spočívajících ve snižování počtu neumístěných zaměstnanců ve stejné profesní kategorii.
- (5) Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- (6) Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.

Článek 6 Noční práce

- (1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec pracující v noci byl vyšetřen lékařem:
- a) před zařazením na noční práci,
 - b) pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně,
 - c) kdykoli během zařazení na noční práci pro zdravotní poruchy vyvolané výkonem noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá.
- Úhrada poskytnutých zdravotních služeb nesmí být na zaměstnanci požadována.
- (2) Mladiství zaměstnanci mohou konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.
- (3) Požádá-li o to těhotná žena nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen převést ji na jinou práci.

- (4) Požádá-li těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu pracující v noci o zařazení na denní/jinou práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.
- (5) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení.
- (6) Pracoviště, na kterém se pracuje v noci, je zaměstnavatel povinen vybavit prostředky pro poskytnutí první pomoci, včetně zajištění prostředků umožňujících přivolat rychlou lékařskou pomoc. V případě, že zaměstnanci pracují na pracovišti osamoceně, je zaměstnavatel povinen příslušným organizačním opatření stanovit kontrolu tohoto pracoviště a komunikaci se zaměstnancem (např. stanovit interval a místo, kam se bude zaměstnanec pravidelně telefonicky hlásit)

Článek 7

Pracovní cesta, cestovní náhrady

- (1) Na dobu nezbytné potřeby může zaměstnavatel vyslat zaměstnance na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě.
- (2) Poskytování cestovních náhrad v podmínkách a.s. je upraveno ve směrnici společnosti - Náhrady cestovních výdajů, v platném znění, vydané zaměstnavatelem po dohodě s odborovou organizací. Rovněž sazby stravného při tuzemské i zahraniční pracovní cestě jsou zaměstnavatelem stanoveny po dohodě s odborovou organizací.
- (3) Při vyslání zaměstnance na pracovní cestu určí odpovědný vedoucí den nástupu na pracovní cestu a den, příp. hodinu ukončení pracovní cesty a případné další podmínky pracovní cesty.

Čas, který zaměstnanec stráví na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů dle pracovní smlouvy a který spadá do jeho stanovené pracovní doby, se posuzuje jako překážka v práci na straně zaměstnavatele, při které se mzda zaměstnance nekrátí. Pokud však v důsledku způsobu odměňování mzda ušla (hodinová mzda), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrné mzdy. Toto neplatí u měsíčních mezd, neboť mzda neušla.

V bezodkladných případech, kdy to vyžaduje organizace prací na stavbě, lze zaměstnance vyslat na pracovní cestu s nástupem v sobotu/neděli/svátek. O povolení nástupu pracovní cesty v SO/NE/SV rozhodují na základě žádosti vedení stavby podané před nástupem na pracovní cestu příslušní ředitelé po projednání s odborovou organizací. Za pracovní cestu konanou v SO/NE/SV přísluší zaměstnanci vedle cestovních náhrad tarifní mzda a doplatek do průměrného výdělku.

- (4) Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.
- (5) Pro účely vysílání zaměstnanců na zahraniční pracovní cestu v Evropě smluvní strany stanovily šestitýdenní cykly. Výjimku z tohoto ustanovení schvaluje v odůvodněných případech příslušný odborný ředitel v dohodě s odborovou organizací. Platí, že mezi cykly by měl být zachován odstup alespoň 10 dnů. Pro účely vyslání zaměstnanců na zahraniční pracovní cestu mimo Evropu budou cykly stanoveny po dohodě s odborovou organizací
- (6) Znemožní-li zaměstnavatel formou písemného cestovního příkazu vysláním zaměstnance na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, náleží zaměstnanci náhrada stravného. Pokud schvalující zjistí, že zaměstnanec přesto využil závodního stravování, je povinen provést příslušná opatření a zajistit srážku neoprávněně poskytnuté náhrady stravného.

Článek 8

Projednání s odborovou organizací

- (1) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnosti nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práce se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Článek 9 Dovolená

- (1) Smluvní strany se dohodly, že základní výměra dovolené činí v kalendářním roce 5 týdnů;
- (2) Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci určit čerpání dovolené tak, aby ji vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud tomu nebrání překážky v práci na straně zaměstnance nebo vážné provozní důvody.
- (3) Nemůže-li být dovolená vyčerpana podle bodu (2) tohoto článku, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpaná nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.
- (4) Čerpání dovolené, včetně hromadného čerpání dovolené, upravuje Opatření generálního ředitele vydané po předchozí dohodě s odborovou organizací, a to v termínu do 31. 03. kalendářního roku. Stanovený rozsah a termín hromadné dovolené lze upravovat dodatky k uvedenému opatření po dohodě s odborovou organizací.
- (5) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.

Článek 10 Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance

- (1) Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy:

a) Vyšetření nebo ošetření

1. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
2. Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle odst. (1), písmene a) bod 1. tohoto článku.

b) Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovně lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy, rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nebo Opatření GR.

c) Přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

d) Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

e) Svatba

1. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na tři dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.

2. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na jeden den rodiči k účasti na svatbě dítěte nebo dítěti k účasti na svatbě rodiče.

f) Narození dítěte

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci na jeden den a dále na dobu nezbytně nutnou k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

g) Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

1. čtyři dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
2. dva dny k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence, z toho jeden den k účasti na obřadu, a na další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
3. jeden 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 ve společné domácnosti, a na další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

h) Doprovod

1. Pracovní volno s náhradou mzdy k doprovodu rodinného příslušníka (viz odst. (1), písm. g) tohoto článku) do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, náhrada mzdy mu nepřísluší. Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytuje zaměstnanci, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
2. Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školky nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
3. Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

i) Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

j) Přestěhování

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny, z toho jeden den s náhradou mzdy, při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele poskytne se náhrada mzdy po oba dny pracovního volna.

k) Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

- (2) Poskytování pracovního volna při překážkách v práci z důvodu obecného zájmu (tj. výkonu veřejné funkce, výkonu občanské povinnosti, jiných úkonů v obecném zájmu, branné povinnosti) upravují příslušná ustanovení ZP
- (3) Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají. Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Článek 11

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě)

- (1) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v době prvních 14 dnů jeho dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy ve výši odpovídající příslušným právním předpisům.
- (2) Náhrada mzdy přísluší za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny, a za svátky, za které jinak přísluší zaměstnanci náhrada mzdy nebo se mu mzda nekrátí, pokud v těchto jednotlivých dnech splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle předpisů o nemocenském pojištění.
- (3) Jde-li o případy, kdy je podle předpisů o nemocenském pojištění nárok na nemocenské poloviční (např. pracovní neschopnost zaviněná účastí ve rvačce, jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku), bude i náhrada mzdy poskytnutá pouze v zákonné výši.
- (4) Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnost, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. Snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy je možno realizovat až po dohodě s odborovou organizací.

Článek 12a

Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- (1) Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu prostoje a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% průměrného výdělku.
- (2) Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 70% průměrného výdělku
- (3) Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v bodě (1) a (2) poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.
- (4) Výše náhrady mzdy v případě, že zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) může být upravena dohodou zaměstnavatele s odborovou organizací uzavřenou vždy pro daný konkrétní případ.

Článek 12b

Překážky v práci, které nejsou na straně zaměstnance ani zaměstnavatele

- (1) Pokud zaměstnanec nevykonává práci z důvodu, které nejsou na jeho straně ani na straně zaměstnavatele a nemohl být převeden na jinou práci, přísluší mu po celou dobu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Článek 13

Pracovní podmínky zaměstnanců

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet vhodné pracovní podmínky a zaměstnat své zaměstnance, kteří jsou osobami zdravotně znevýhodněnými z důvodu dosavadního výkonu práce nebo též z jiných důvodů, a to v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštními právními předpisy (zákon o zaměstnanosti v platném znění)
- (2) Zaměstnavatel vytváří zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce; za tímto účelem zajišťuje zejména:
 - a) zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance,
 - b) zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť,
 - c) vytváření podmínek pro uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců,
 - d) závodní preventivní péči.

Článek 14

Poskytování pracovního volna

- (1) Zaměstnancům vyslaným na rekondiční pobyt bez nároku na nemocenskou poskytne zaměstnavatel z tohoto důvodu 5 dnů pracovního volna s náhradou mzdy a uhradí jim příslušné pojištění (sociální a zdravotní). Přesáhne-li rekondiční pobyt délku 5 pracovních dnů, čerpá zaměstnanec na tuto dobu svou řádnou dovolenou.
- (2) Dle bodu (1) tohoto článku bude poskytnuto pracovní volno na rekondiční pobyty organizované ZO OS KOVO HM maximálně 24 zaměstnancům a na individuální rekondiční pobyty rovněž maximálně 24 zaměstnancům.
- (3) O výběru zaměstnanců, kterým bude poskytnuto pracovní volno na individuální rekondiční pobyt, rozhodují příslušní ředitelé.

Článek 15

Poskytování odměn za dlouhodobé výsledky práce

- (1) Odměny dle tohoto ustanovení se poskytují zaměstnanci, který dosahuje dlouhodobě dobré pracovní výsledky a který dodržuje technologickou kázeň, zásady systému jakosti, má dobrou pracovní morálku, dodržuje bezpečnostní předpisy a u kterého trvá jeho pracovní poměr k zaměstnavateli nejméně 5 let.
 - a) Při dovršení jubilea 50 let věku:
v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele bude odměna při dovršení jubilea 50 let věku poskytována takto:

• nejméně 5 let	2 000 Kč
• nejméně 10 let	2 500 Kč
• nejméně 15 let	3 500 Kč
• nejméně 20 let	4 000 Kč
• nejméně 25 let a více	6 500 Kč
 - b) Za dlouhodobé pracovní výsledky:
v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele bude odměna za dlouhodobé pracovní výsledky poskytována takto:

• 10 – 20 let	3 500 Kč
• 21 – 30 let	4 500 Kč
• 31 a více	6 000 Kč

c) Při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod III. stupně:

v závislosti na době trvání pracovního poměru u zaměstnavatele bude odměna při prvním skončení pracovního poměru po vzniku nároku na starobní nebo invalidní důchod III. stupně poskytována takto:

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| • nejméně 5 let | 3 500 Kč |
| • nejméně 10 let | 3 800 Kč |
| • nejméně 15 let | 5 000 Kč |
| • nejméně 20 let | 6 500 Kč |
| • nejméně 25 let | 8 000 Kč |
| • nejméně 30 let | 8 500 Kč |
| • nejméně 35 let | ve výši jednoho průměrného výdělku |

(2) Odměny uvedené v bodě 1) se vyplácejí:

- podle písm. a) pouze v roce, na který tato výročí připadla a v měsíci, na který příslušné výročí připadá,
- podle písm. b) v měsíci říjnu daného roku těm zaměstnancům, kteří jsou v termínu výplaty v evidenčním stavu HM, a.s. (včetně žen pobírajících rodičovský příspěvek a dlouhodobě nemocných),

dále zaměstnancům při skončení pracovního poměru, v termínu poslední výplaty:

- kterým byla dána výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodu organizačních změn (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance), zákazu konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí, případně z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, dlouhodobé ztráty způsobilosti konat dále dosavadní práci (viz příslušná ustanovení ZP), anebo kteří uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru z těchto důvodů,
- kteří v průběhu roku odcházejí do starobního nebo invalidního důchodu III. stupně.

(3) Jestliže zaměstnanec skončí pracovní poměr:

výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních změn (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance), zákazu konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí, případně z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, dlouhodobé ztráty způsobilosti konat dále dosavadní práci (viz příslušná ustanovení ZP), anebo kteří uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru z těchto důvodů a v době skončení pracovního poměru mu schází:

- a) **maximálně 1 rok** do splnění podmínek pro výplatu odměny při příležitosti životního jubilea 50 let, nebo
- b) **maximálně 3 roky** do splnění podmínek pro výplatu odměny při odchodu do starobního důchodu,

považují se podmínky stanovené v bodě 1) písm. a) a c) za splněné; odměna se vyplatí vždy při skončení pracovního poměru.

- (4) Nárok na výplatu odměn za dlouhodobé pracovní výsledky vzniká také zaměstnancům, kteří skončili pracovní poměr z důvodu odchodu do starobního důchodu a následně v bezprostředně navazujícím měsíci sjednali pracovní poměr nový, přičemž odpracovali celý kalendářní rok.
- (5) Pro přiznání odměny uvedené v bodě 1), písm. a), b), c), v příslušné výši, je určující datum vzniku pracovního poměru k HM, a.s. dle pracovní smlouvy nebo datum vyplývající z ustanovení odstavců 7, 9, 10, 11 a 12.
- (6) V případech zvláštního zřetele hodných, tj. jestliže zaměstnanec skončil pracovní poměr výpovědí nebo dohodou z důvodů:
 - organizačních změn (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance),

- zdravotního stavu (zákaz konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, dosažení nejvyšší přípustné expozice, dlouhodobá ztráta způsobilosti konat dále dosavadní práci),
- péče o dítě starší 3 let a mladší 15 let a péče o osobu blízkou, závislou na jeho péči,
- jiných vážných důvodů,

může zaměstnanec při opětovném sjednání pracovního poměru požádat generálního ředitele o zápočet předchozí doby zaměstnání za podmínky, že toto přerušení pracovního poměru netrvalo déle než 5 let.

- (7) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru v HM, a.s. se zásadně nezapočítává doba přípravy na povolání, např. učební poměr. Studium se nezapočítává, pokud po jeho dobu netrval pracovní poměr. Započítává se však doba, kdy zaměstnanec neplnil své pracovní povinnosti na pracovišti z důvodu zákonem stanovených překážek v práci, např. z titulu dlouhodobé pracovní neschopnosti, výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, mateřské a rodičovské dovolené, výkonu funkce v odborové organizaci u zaměstnavatele apod., ale pouze za předpokladu, že nedošlo k přerušení pracovního poměru.
- (8) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru v HM, a.s. se započítává doba zaměstnání v jiné organizaci, jejíž práva a povinnosti z pracovně právních vztahů přešla na společnost podle §§ 338 až 345 ZP.
- (9) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru v HM, a.s. se započítává doba pracovního poměru v dceřiných společnostech (v s.r.o.), u nichž mají HM, a.s. majetkový podíl a rovněž doba pracovního poměru zaměstnanců, kteří přešli ze společnosti HM, a.s. do společností holdingu VÍTKOVICE a od 01. 07. 2017 nastoupili bezprostředně zpět do společnosti HM, a.s. U zaměstnanců, kteří nastoupí zpět do HM, a.s. po datu 01. 07. 2017 rozhoduje o započítání doby pracovního poměru generální ředitel HM, a.s.
- (10) V případech, kdy byl pracovní poměr skončen proto, že zaměstnanci byl přiznán invalidní důchod III. stupně a po skončení jeho pobírání sjednal nový pracovní poměr s HM, a.s. a za předpokladu, že po celou dobu přerušení neměl sjednaný pracovní poměr k jinému zaměstnavateli, se doba pobírání invalidního důchodu III. stupně považuje za dobu odpracovanou u HM, a.s. a pracovní poměr se pro účely poskytování těchto odměn považuje za nepřetržitý.
- (11) Do nepřetržité doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatele se nezapočítává doba pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, nejméně na dobu jednoho roku podle právních předpisů umožňujících pobírat zaměstnanci náborové příspěvky (např. vyhlášky č. 33/1974 Sb.) za předpokladu, že zaměstnanec takové příspěvky skutečně pobíral.
- (12) Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru, se pro účely poskytování odměn počítají pracovní poměry u zaměstnavatele uzavřené na dobu určitou po 1. 1. 1992 v případě, že se zaměstnancem byly nebo jsou uzavírány tzv. řetězovitým způsobem za podmínek uvedených v bodě 9) tohoto článku.
- (13) Pokud dojde v tomtéž kalendářním roce k souběhu odměn, odměny se posuzují a přiznávají nezávisle na sobě.
- (14) Při poskytování odměn se hodnotí dlouhodobé pracovní výsledky (množství práce, kvalita práce, iniciativa, apod.). Při horším hodnocení pracovních výsledků nelze přiznat maximum odměny a příslušný vedoucí útvaru, ředitel úseku provede po projednání s odborovou organizací krácení maximální částky. Dále nebudou odměny poskytovány zaměstnancům se špatnou pracovní morálkou, jakož i těm, kteří porušují předpisy bezpečnosti a ochrany práce a technologickou kázeň a kteří se nepodílejí na úspěšném plnění pracovních úkolů. O nepřiznání odměny rozhodují příslušní vedoucí zaměstnanci po projednání s odborovou organizací.
- (15) a) Personální útvar zajistí pro daný měsíc přehled zaměstnanců, kteří jsou v tomto měsíci zaměstnání v HM, a.s. předepsaný počet let a budou mít jubileum 50 let věku, nebo budou odcházet do důchodu. Tento přehled předá mzdové účtárně, která zajistí zaměstnancům výplatu dané odměny.

- b) Výplata odměn za dlouhodobé pracovní výsledky se provádí dle počítačové sestavy. Výplatu v dané výši schvaluje ředitel úseku a příslušný odpovědný vedoucí svým podpisem na rozdělovníku odměn - sestavě.

Článek 16 Zdravotní péče

- (1) Lékaři, kteří jsou zaměstnavatelem určeni pro provádění pracovně lékařské péče jsou uvedeni v Opatření generálního ředitele Poskytovatelé pracovně lékařských služeb HM, a.s. – provádění pracovně lékařských prohlídek.
- (2) Pracovně lékařskými prohlídkami jsou:
 - a) vstupní lékařská prohlídka,
 - b) periodická prohlídka,
 - c) mimořádná prohlídka,
 - d) výstupní prohlídka,
 - e) následná prohlídka (prohlídka po skončení rizikové práce).
- (3) Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce včetně cesty k nim a zpět, pokud spadají do pracovní doby zaměstnance, jsou překážkou v práci na straně zaměstnance, za níž zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- (4) K periodické pracovně lékařské prohlídce vysílá zaměstnavatel zaměstnance zpravidla jeden měsíc před ukončením její platnosti.
- (5) Pokud bude po zaměstnanci v souvislosti se specializovanými prohlídkami v rámci pracovně lékařských služeb požadována platba v hotovosti, vynaložené finanční prostředky uhradí zaměstnavatel zaměstnanci bezodkladně po předložení příslušných dokladů o platbě u lékaře.

Článek 17 Závodní stravování

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům příspěvek na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné pracovní směny v zařízeních závodního stravování za podmínek stanovených zákonem ČNR č. 586/92 Sb., o dani z příjmů, v platném znění a předpisů navazujících ve výši min. 50%, max. 55% ceny jídla, zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, maximálně však do výše 70% stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin.
- (2) Na další hlavní jídlo v téže pracovní směně může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci příspěvek jen tehdy, trvá-li pracovní směna více než 11 hodin, a to za stejných podmínek.
- (3) Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné směny (přítomnost v práci trvá alespoň 3 hodiny) **71,50,- Kč** na nákup stravenky Sodexo Pass Česká republika a.s., stravenky se nazývají „GASTROPASS“. Jejich celková hodnota je **130,- Kč**. Rozdíl mezi celkovou hodnotou stravenky a příspěvkem zaměstnavatele, tj. částku **58,50 Kč** hradí zaměstnanec. Stejný princip platí i pro Multi Pass CARD SODEXO. Postup pro poskytování Multi Pass CARD SODEXO je stanoven Opatřením generálního ředitele.
- (4) Pokud na některém odloučeném pracovišti není kantýna, zajistí zaměstnavatel odpovídající náhradní řešení.
- (5) Režim stravování a zajištění nezbytných životních potřeb na zahraničních montážních pracovištích stanoví zaměstnavatel individuálně, podle konkrétních podmínek tak, aby základní potřeby zaměstnanců byly zajištěny.
- (6) Na pracovištích externích montáží zaměstnavatel dle svých možností zajistí vhodný a hygienicky odpovídající prostor pro stravování (svačínárny).

- (7) Pro zaměstnance, pracující na odloučených pracovištích (trvalých i přechodných), zajistí zaměstnavatel teplé jídlo (denně) smlouvou s provozovatelem vhodného stravovacího zařízení. Příspěvek zaměstnavatele na stravování se řídí ustanovením bodu 1) tohoto článku a zároveň se neuplatní nárok na stravenky dle bodu 3) tohoto článku.

Článek 18 Pojištění zaměstnanců

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Výše příspěvku a pravidla pro jeho poskytování jsou stanoveny v „Zásadách pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců“, vydaných po dohodě s odborovou organizací.
- (2) Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům příspěvek na soukromé životní pojištění ve výši a za podmínek stanovených v "Zásadách pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění" vydaných po dohodě s odborovou organizací.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje pojistit všechny zaměstnance ve stálém pracovním poměru pro případy:
 - pro případ pracovního úrazu, nebude-li povinnost k tomuto pojištění vyplývat přímo ze zákona,
 - na úhradu nákladů na léčení v zahraničí, vzniklé v souvislosti s plněním pracovních úkolů. Nevztahuje se na zaměstnance, konající práce v zemi, jejímiž jsou státními příslušníky s výjimkou těch, kteří mají místo výkonu práce v České republice a kteří jsou do této země vysláni zaměstnavatelem na pracovní cestu.
- (4) Zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnancům, kterým poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy, uhradí dávky sociálního a zdravotního pojištění, pokud je toto pracovní volno poskytnuto v souvislosti s provozními potřebami zaměstnavatele.

Článek 19 Náhrada nemajetkové újmy při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

- (1) Stanovení výše náhrady a okruhu pozůstalých se řídí ustanovením § 271i ZP v platném znění.
- (2) Zaměstnancům, jejichž účast na pohřbu spoluzaměstnance byla odsouhlasena příslušným ředitelem, bude na tuto dobu poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy.

Článek 20 Ubytování pracovníků

- (1) Je povinností zaměstnavatele zajistit ubytování pro zaměstnance na externích montážních pracovištích odpovídající podmínkám pracoviště a obvyklým poměrům v místě v rozsahu a za podmínek uvedených v ubytovacích standardech zaměstnavatele (vypracovaných ve spolupráci smluvních partnerů), které jsou přílohou KS.

Článek 21 Sociální fond

- (1) Finanční prostředky do sociálního fondu schvaluje představenstvo zaměstnavatele po předchozím projednání s odborovou organizací.
- (2) Účelem sociálního fondu je financování části sociální politiky zaměstnavatele, které nelze hradit z nákladových prostředků.
- (3) Čerpání, konkrétní výši jednotlivých položek sociálního fondu a zásady pro poskytování příspěvků včetně pravidel pro naplňování a čerpání vybraných položek stanoví zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací Opatřením generálního ředitele Zásady poskytování příspěvků dle sociálního programu.

Článek 22

Zaškolení a zaučení

- (1) Zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, je zaměstnavatel povinen zaškolit nebo zaučit; zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.
- (2) Zaměstnavatel je rovněž povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnanec, který přechází z důvodu na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Článek 23

Prohlubování a zvyšování kvalifikace

- (1) V souladu se svými potřebami umožní zaměstnavatel zaměstnancům, u kterých jsou k tomu potřebné předpoklady, prohlubování nebo zvýšení kvalifikace.
- (2) Prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.
- (3) Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu, nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval i u jiné právnické nebo fyzické osoby.
- (4) Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.
- (5) Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Když zaměstnanec požaduje, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech podílet. V tomto případě je nezbytné, aby podmínky byly sjednány před zahájením prohlubování kvalifikace písemně, formou kvalifikační dohody uzavřené dle příslušných ustanovení ZP.
- (6) Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.
- (7) Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.
- (8) Poskytování pracovního volna s náhradou mzdy a případné uzavření kvalifikační dohody je upraveno příslušnými ustanoveními ZP.
- (9) Nebrání-li tomu provozní důvody, umožní zaměstnavatel zaměstnanci účast na krátkodobém školení pro osobní potřebu zaměstnance. K tomu mu poskytne na dobu nezbytně nutnou pracovní volno bez náhrady mzdy. Výdaje spojené se školením nese zaměstnanec ze svého. Účast na dlouhodobějším školení, popř. studiu, posoudí zaměstnavatel vzhledem k montážnímu charakteru práce organizace individuálně.
- (10) V souladu se svými potřebami umožní zaměstnavatel zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace, jde-li o zvýšení kvalifikace z důvodu změny pracovního poměru vyvolaného postižením zaměstnance pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, které zaměstnanec nezavinil.

ČÁST IV.

Ochrana pracovních míst, skončení pracovního poměru, odstupné

Článek 1

Ochrana pracovních míst

- (1) Zaměstnavatel usiluje o efektivní využívání pracovních míst. Za tím účelem zřizuje nová a ruší neefektivní pracovní místa, popř. kumuluje více pracovních míst do jednoho pracovního místa.
- (2) Je-li zaměstnanec nadbytečný v důsledku zrušení nebo kumulace jeho pracovního místa, zavazuje se zaměstnavatel nabídnout mu volné pracovní místo v rámci HM, a.s., které odpovídá jeho kvalifikaci.
- (3) Ochranou pracovních míst rozumějí smluvní strany též takové jednání zaměstnavatele, které zajišťuje zaměstnanci přidělování práce sjednané v pracovní smlouvě.
- (4) Požádá-li zaměstnanec, pečující o dítě mladší čtyř let, po uplynutí rodičovské dovolené o poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy z důvodu péče o dítě, může zaměstnavatel žádosti zaměstnance vyhovět, avšak pouze na základě vzájemné dohody a nejdéle do čtyř let věku dítěte. Vrátil-li se zaměstnanec v souladu s dohodou po skončení pracovního volna do zaměstnání, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na místo odpovídající sjednané pracovní smlouvě, nestanoví-li dohoda jinak.
- (5) Smluvní strany se shodují v názoru, že není v jejich zájmu uvolňovat při organizačních, strukturálních nebo racionalizačních změnách zaměstnance s dobrými pracovními výsledky, kteří splňují podmínky považované smluvními stranami jako důvod k poskytnutí zvýšené ochrany zaměstnanců.

Článek 2

Přednostní nabídka pracovního místa

- (1) Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo před tím, než je zaměstnavatel nabídne uchazeči o zaměstnání, který je veden na seznamu uchazečů o zaměstnání příslušným úřadem práce.
- (2) K tomu účelu bude zaměstnavatel průběžně oznamovat vhodným způsobem volná pracovní místa.
- (3) U každého oznámení volného pracovního místa budou též uvedeny požadavky zaměstnavatele na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav a termín, ke kterému je nabízené pracovní místo volné.
- (4) Zaměstnavatel oznámí volné pracovní místo nejpozději 14 dnů před jeho uvolněním, bude-li možno s ohledem na způsob uvolnění místa tuto lhůtu dodržet.

Článek 3

Zaměstnávání cizích státních příslušníků

- (1) Zaměstnavatel může zaměstnávat občany členských států EU nebo třetích zemí v souladu s obecně závaznými právními předpisy, především se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.
- (2) O uzavření pracovního poměru s občanem členského státu EU nebo třetích zemí je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci.
- (3) Přijetí většího počtu občanů členských států EU nebo třetích zemí do pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Článek 4 Přemístění na žádost

- (1) Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o přemístění na jiné pracoviště zaměstnavatele, umožní zaměstnavatel zaměstnanci přemístění, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Článek 5 Skončení pracovního poměru

- (1) Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v souladu se zákoníkem práce.
- (2) Rozvazuje-li zaměstnavatel pracovní poměr z organizačních důvodů (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance) – viz příslušná ustanovení zákoníku práce, informuje o této skutečnosti odborovou organizaci před doručením žádosti odborové organizaci o projednání výpovědi z pracovního poměru. Informováním se rozumí písemné seznámení odborové organizace s jmenným seznamem uvolňovaných pracovníků a podání požadovaných vysvětlení, a to minimálně 1 měsíc před doručením výpovědi zaměstnancům, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.
- (3) Dochází-li u zaměstnavatele k hromadnému propouštění je zaměstnavatel povinen splnit veškeré povinnosti dle příslušného ustanovení ZP. Především je zaměstnavatel povinen před dáním výpovědi zaměstnancům projednat s odborovou organizací za účelem dosažení shody opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.
- (4) Výpovědní doba činí dva měsíce; začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.
- (5) V průběhu výpovědní doby na základě výpovědi ze strany zaměstnavatele z důvodů organizačních změn, zákazu konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo pro ohrožení touto nemocí, z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice a z důvodu dlouhodobé ztráty způsobilosti konat dále dosavadní práci (viz příslušná ustanovení ZP), nebo dohody z těchto důvodů, má zaměstnanec k hledání pracovního místa v každém týdnu výpovědní doby nárok na 1/2 dne pracovního volna s náhradou mzdy. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Článek 6 Odstupné

- (1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší **při skončení pracovního poměru odstupné** dle § 67 odst. 1 ZP, ve výši:
 - 1 násobku** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval méně než 1 rok,
 - 2 násobku** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - 3 násobku** průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval alespoň 2 roky.
- (2) Zákonné odstupné dle bodu 1 tohoto článku, při splnění podmínky, kdy zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou nebo výpovědí nejpozději k datu uplynutí výpovědní doby, **se zvyšuje o:**
 - a) **1,5 násobek** průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru **více nežli 7 let avšak ne více nežli 15 let,**

- d) **2 násobek průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru více nežli 15 let avšak ne více nežli 20 let,**
- e) **2,5 násobek průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru více nežli 20 let avšak ne více nežli 25 let,**
- f) **3 násobek průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru více nežli 25 let avšak ne více nežli 30 let,**
- g) **3,5 násobek průměrného měsíčního výdělku při nepřetržitém trvání pracovního poměru více nežli 30 let.**

S ohledem k zamýšlené funkci zvýšeného odstupného, nárok na ně nevzniká zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP (organizační změny) v době, kdy již splňují podmínky pro přiznání starobního důchodu dle ustanovení § 29 zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění. Splnění stanovených podmínek pro přiznání starobního důchodu se hodnotí k datu, ke kterému by skončil pracovní poměr téhož zaměstnance v případě, kdy by mu byla dána výpověď z důvodů organizační změny.

- (3) Podmínkou poskytnutí zvýšeného odstupného podle bodu 2) je nepřetržitá délka trvání pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni skončení pracovního poměru, přičemž nepřetržitost trvání pracovního poměru se posuzuje dle Části III., Článku 15, bodů 6 – 12 této kolektivní smlouvy.
- (4) Splnění stanovených podmínek pro přiznání zvýšeného odstupného se hodnotí k datu skončení pracovního poměru.
- (5) V případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů (pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení nemocí z povolání a dosažení nejvyšší přípustné expozice škodlivin), přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.
- (6) V případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP (zdravotní důvody), a to do jednoho měsíce od předložení rozhodnutí o zdravotní způsobilosti k práci, náleží zaměstnanci odstupné pouze ve vazbě na nepřetržitou délku trvání pracovního poměru dle podmínek stanovených v bodu 2) za podmínky, že zaměstnanci není ze stejných důvodů přiznán invalidní důchod III. stupně.

ČÁST V.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Článek 1

- (1) Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (dále jen "BOZP") je základní povinností zaměstnavatele vyplývající z mezinárodní úmluvy č. 155 MOP (viz vyhláška č. 20/1989 Sb.), a listiny základních práv a svobod (publikovaná pod č. 2/1993 Sb.), zákoníku práce a souvisejících předpisů.

Za předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se považují pravidla vydaná ústředními orgány a vedením společnosti v dohodě s příslušným orgánem státního odborného dozoru a příslušným odborovým orgánem.

- (2) Zaměstnavatel projednává s příslušným odborovým orgánem všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Připomínky, resp. nedostatky zjištěné při kontrolách budou řešeny na jednání vedení úseku a odborové organizace za účasti Manažera SMBOZP. Nejpozději do 15 dnů ode dne jednání se zaměstnavatel k připomínce písemně vyjádří a uvede opatření, resp. způsob sjednání nápravy.
- (3) Zaměstnavatel bude prosazovat v obchodních smlouvách, v nichž to bude dle jejich povahy vhodné a účelné, aby smluvní strany důsledně plnily povinnosti vyplývající z právních

předpisů upravujících BOZP, ochranu pracovního a životního prostředí a ukládání a likvidaci odpadů.

Článek 2

- (1) V rámci existujícího systému při přípravě zakázek a uzavírání obchodních smluv se zaměstnavatel zavazuje požadovat po odběratelích minimalizaci rizik z provozu odběratele.
- (2) Zaměstnavatel bude postupně eliminovat profesionální rizika, snižováním intenzity a doby působení rizikových faktorů, tj. především:
 - konkrétní termínovaná technická a organizační opatření k zajištění bezpečného pracovního výkonu, bezpečnosti technických zařízení a optimálního pracovního prostředí,
 - snížení expozice zaměstnanců rizikovými faktory pracovního prostředí zkrácováním doby, za kterou je pracovník škodlivinám vystaven (přestávky při expozici hlukem, vibracemi, prachem, chemickými látkami a dalšími rizikovými faktory uvedenými v příslušných prováděcích předpisech zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, včetně zajištění pobytu zaměstnanců o těchto přestávkách v prostředí bez rizikových faktorů),
 - zákaz úkolové mzdy k odměňování prací, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí profesionálního poškození zdraví nebo pracovního úrazu,
 - zákaz práce v případě, kdy zaměstnanec pracuje sám a kdy snížení míry ohrožení či poškození jeho zdraví závisí významně i na zásahu spoluzaměstnanců,
 - zajištění spolupráce v BOZP mezi různými zaměstnavateli v případě, že jejich zaměstnanci pracují na společném pracovišti.
- (3) Provádět další opatření k prevenci rizik především systém kontrolu stavu BOZP zaměstnavatelem, jehož součástí je ustanovení bezpečnostních techniků, revizních techniků, odborníků na hygienu práce, případně dalších zaměstnanců - včetně jiného způsobu zajištění této kontroly, dále pak:
 - povinnost zaměstnavatele vypracovat nebo zajistit vypracování odborných posudků z hlediska BOZP a ekologie k podkladům pro všechny akce, které by mohly podle dostupných znalostí ovlivnit pracovní a životní prostředí,
 - stanovení konkrétní odpovědnosti příslušných vedoucích zaměstnanců za plnění úkolů v BOZP a návazné zakotvení stavu BOZP v systému jejich odměňování.

Článek 3

- (1) Zaměstnavatel po projednání způsobu a rozsahu náhrady škody z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání s odborovou organizací a se zaměstnancem, zajistí odškodnění postiženého zaměstnance prostřednictvím České pojišťovny a.s.
- (2) Metodiku poskytování náhrady škody z titulu pracovního úrazu a nemoci z povolání upravuje směrnice ISŘ S 54 „Řešení úrazů a nemocí z povolání“

Článek 4

- (1) Zaměstnavatel zajistí kvalitní šetření příčin profesního poškození zdraví a následných účinných opatření k prevenci podobných příčin (kdy zaměstnavatel mj. přijme opatření k zajištění maximální objektivitě šetření - včetně uplatnění požadavku, že šetření nesmí v žádném případě provádět samostatně pouze nejbližší nadřízený postiženého).
- (2) Zaměstnavatel je povinen písemně a včas přizvat k protokolu odborového inspektora bezpečnosti práce OS KOVO, který působí na pracovišti. Ke každému šetření smrtelného úrazu bude přizván zástupce odborové organizace.

Článek 5

- (1) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit:
 - a) vstup na svá pracoviště,
 - b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly.
- (2) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit:
 - a) účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - b) vyslechnout její informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
 - c) projednat
 1. podstatná opatření týkající se BOZP,
 2. vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,
 3. organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP,
 4. určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu.
- (3) Zaměstnavatel je povinen odborovou organizaci informovat o
 - a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
 - b) výběru a zajišťování pracovně lékařské péče,
 - c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
 - d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP.
- (4) Odborová organizace je povinna spolupracovat se zaměstnavatelem tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdravé neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů
- (5) Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou ročně prověrky BOZP na všech pracovištích v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat
- (6) Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci zajistit školení umožňující jí řádný výkon její funkce a zpřístupnit jí právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP. Školení odborových inspektorů bezpečnosti práce se provádí zpravidla 2 x ročně.
- (7) Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.
- (8) Odborová organizace má právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP a zaměstnavatel je povinen jí výkon této kontroly umožnit.
- (9) Zaměstnavatel uznává právo odborové organizace přizvat k výkonu kontroly BOZP specialistu OS KOVO. V souladu s ustanovením § 322 ZP hradí náklady vzniklé výkonem této kontroly stát.

Článek 6

- (1) Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání provádí Komise odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání složená ze zástupců odborové organizace za zaměstnance a zástupců zaměstnavatele. Komisi předsedá zástupce určený generálním ředitelem zaměstnavatele.

Článek 7

(1) Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance:

- 1) OOPP v souladu s NV č. 495/2001 Sb. a směrnicí ISŘ S 51 "Poskytování OOPP a hospodaření s nimi", rovněž zajišťuje na své náklady praní, čištění a údržbu OOPP,
- 2) náhradní a ochranné nápoje, mycí a čisticí prostředky v souladu s NV č. 361/2007 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vzhledem k různorodosti prací a pracovního prostředí, kdy nelze přesně stanovit účinky tepelné zátěže nebo zátěže chladem se poskytnou ochranné nápoje v množství:

1. Na montážních pracovištích HM, a.s.:

- a) 1 litr na zaměstnance na 7,5 hodinovou pracovní dobu při teplotách od 4°C do 30°C,
- b) 1 litr teplého nápoje na zaměstnance na 7,5 hodinovou pracovní dobu při teplotách pod 4°C,
- c) v případě mimořádně teplých dnů nad 30°C se poskytne další 1 litr ochranného nápoje na zaměstnance a den nad stanovený limit dle bodu a),
- d) zaměstnancům 800 – Montážní mechanismy pracujícím na montážním pracovišti se poskytují ochranné nápoje podle montážních pracovišť HM a.s.,
- e) THP na montážním pracovišti se poskytují ochranné nápoje dle bodu 1. a) - c).

2. 800 – Montážní mechanismy a 080.420 - Sklady:

- a) 1 litr ochranného nápoje na zaměstnance a den zaměstnancům pracujícím v halách, montážní ploše a ve skladu v případě mimořádně teplých dnů nad 30°C,
- b) zaměstnancům 800 – Montážní mechanismy pracujícím na montážním pracovišti se poskytují ochranné nápoje podle montážních pracovišť HM a.s.

3. U všech ostatních zaměstnanců v případě mimořádně teplých dnů nad 30°C je možno poskytnout 1 litr ochranného nápoje na zaměstnance a den dle rozhodnutí příslušného vedoucího zaměstnance podle konkrétních podmínek umístění pracoviště, kanceláře, apod., vzhledem k působení slunečního svitu apod.

4. Za ochranný nápoj se poskytne neslazená minerální voda. Ochranný nápoj chrání před účinky tepelné zátěže, doplňuje ztrátu tekutin a minerálních látek, zejména iontů sodíku, chloridů, draslíku, hořčíku a jiných látek ztracených potem a dýcháním.

5. Ochranný nápoj nesmí obsahovat alkohol a nesmí obsahovat více než 6,5 hmotnostních procent cukru.

6. Jako ochranné nápoje při teplotách pod 4°C se považuje teplý nápoj - čaj. Normativ pro přípravu 10 litrů čaje: 10 g čaje, 0,5 kg cukru a 0,5 litru sirupu.

(2) Zaměstnavatel předloží dvakrát ročně odborové organizaci vyhodnocení nákupu všech ochranných pomůcek.

Článek 8

(1) Zaměstnavatel provede za účelem dosažení shody vyhodnocení pracovního prostředí s odborovou organizací u každé montážní akce o předpokládané délce trvání více než jeden měsíc.

(2) V případě, že nedojde ke shodě v posouzení pracovního prostředí, zaměstnavatel zajistí hygienické měření.

(3) Povinnosti zaměstnavatele je seznámit všechny dotčené zaměstnance s negativními účinky zjištěných rizikových faktorů pracovního prostředí na lidský organismus.

- (4) Na pracovištích u odběratelů, kde je riziková práce dle příslušných prováděcích předpisů zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, vyhlášená a podmínky budou shodné pro výkon montážních prací, zajistí zaměstnavatel pro zaměstnance, kteří budou na tomto pracovišti vykonávat práce, podmínky dle příslušných právních předpisů.

Článek 9

- (1) Zaměstnavatel provede minimálně 2x ročně písemné vyhodnocení stavu BOZP, které musí prokazatelně dokumentovat míru účinnosti systému, kvalifikovaný rozbor příčin jeho nedostatků a z toho vyplývající adekvátní, konkrétní a termínovaná opatření s určením útvarů odpovědných za jejich realizaci. S tímto vyhodnocením musí být po projednání s odborovou organizací seznámeni všichni zaměstnanci.
- (2) Součástí písemného vyhodnocení je seznam zaměstnanců vykonávajících rizikové pracovní činnosti podle Rozhodnutí místně příslušného pracoviště KHS v platném znění a vyhodnocení přijatých opatření.

Článek 10

- (1) Zaměstnavatel bude dodržovat příslušné předpisy a ustanovení Příručky ISŘ – S 20 a dalších dokumentů týkajících se oblasti BOZP. Případné změny interních dokumentů upravujících oblast BOZP projedná zaměstnavatel s odborovou organizací.

Článek 11

- (1) Zaměstnanec nesmí být nucen zaměstnavatelem vykonávat práci, která by byla v rozporu s předpisy BOZP. Zaměstnavatel nesmí tohoto zaměstnance nikterak postihovat a do doby odstranění oznámené závady, která nutí zaměstnance přerušit práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

Článek 12

- (1) Rizikové práce a pracoviště vyhledává orgán hygienické služby na návrh zaměstnavatele dle příslušných prováděcích předpisů k zákonu č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Zaměstnavatel soustavně sleduje a vyhodnocuje tato riziková pracoviště a práce, včetně posouzení rizik pracovních úrazů, rizik nemocí z povolání - rizikových faktorů pracovního prostředí, apod. Zaměstnavatel přijímá účinná opatření preventivní, technická, organizační a náhradní ke snižování míry rizika včetně přípravy podkladů pro stanovení maximální délky výkonu práce.

Článek 13

- (1) Jednání vedoucího zaměstnance, který věděl o negativním působení faktorů na pracovišti a porušení BOZP a v jehož kompetenci a prokazatelných možnostech bylo problém včas vyřešit a ten negativní působení faktorů na pracovišti s odstraněním závad BOZP neřešil, bude jeho postup posuzován jako závažné porušení povinností, vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

Článek 14

- (1) Postih zaměstnanců za porušení předpisů BOZP a PO bude prováděn v souladu se zákoníkem práce a Pracovním řádem a.s., v platném znění.

ČÁST VI.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Článek 1

Výklad kolektivní smlouvy

- (1) Výklad jednotlivých ustanovení kolektivní smlouvy jsou smluvní strany oprávněny podávat pouze společně.
- (2) Výklad nelze podat, je-li ve věci, již se výklad týká, zahájeno řízení před soudem nebo před rozhodcem.
- (3) V právních otázkách musí být výklad v souladu s platnými právními předpisy a publikovanými rozhodnutími soudů nebo rozhodce v obdobné věci.
- (4) Smluvní strany mohou k odbornému posouzení a zpracování výkladu kolektivní smlouvy nebo jejích dílčích ustanovení ustavit odbornou komisi, nebo věc předat k právnímu posouzení.
- (5) Výklad kolektivní smlouvy nebo její části je pro smluvní strany závazný, souhlasí-li s ním obě smluvní strany písemně. Závaznost schváleného výkladu platí pro smluvní strany nejdéle po dobu platnosti ustanovení kolektivní smlouvy, k němuž byl přijat, pokud nebude dohodnuto jinak.
- (6) Schválený výklad smluvní strany změní nebo zruší, zjistí-li, že je v rozporu s pravomocným rozhodnutím soudu nebo rozhodnutím rozhodce.

Článek 2

Postup smluvních stran při řešení vzniklých sporů

- (1) Vznikne-li mezi smluvními stranami spor o plnění závazku z kolektivní smlouvy, z něhož nevzniká individuální nárok, postupují smluvní strany při řešení sporu v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

Článek 3

Právo stížnosti

- (1) Stížností se rozumí písemné nebo ústní podání zaměstnance zaměstnavatele, jež se týká jeho pracovněprávního nebo jiného nároku stanoveného kolektivní smlouvou nebo podmínek, za nichž se tento individuální nárok přiznává.
- (2) Stížnost je oprávněn podat kterýkoli zaměstnanec zaměstnavatele, pozůstalí zaměstnance anebo ti, kteří prokáží oprávněný zájem. Není-li podání stížností oprávněné nebo stížnost podal ten, kdo k tomu není oprávněn, anebo jde o opakovanou vyřízenou stížnost, je smluvní strana, která přijala stížnost, oprávněna ji vrátit. Před tím se může poradit s druhou smluvní stranou o jiném postupu.
- (3) Podáním stížnosti není dotčeno právo zaměstnance obrátit se v předmětné věci na soud.
- (4) Byla-li stížnost písemně podána odborové organizaci, příslušný odborový funkcionář o ní uvědomí odpovědného vedoucího pracovníka zaměstnavatele a na požádání mu poskytne její kopii (originál). Současně s ním dohodne jeho účast, způsob a termín šetření stížnosti tak, aby stížnost mohla být vyřešena nejpozději 15 kalendářních dnů po jejím doručení.
- (5) Odborová organizace vyrozumí zaměstnance o místě a termínu šetření jeho stížnosti a na jednání jej pozve. Z jednání se pořídí zápis, který též obsahuje závěry šetření stížnosti a vyjádření účastníků jednání. Zápis podepíše všichni účastníci jednání. Jednu kopii zápisu obdrží zaměstnanec a jednu zaměstnavatel.

- (6) Byla-li stížnost písemně podána zaměstnavateli, odpovědný zaměstnanec oznámí odborové organizaci termín a místo šetření stížnosti a předá jí příslušné podklady. Závěry šetření podepíší všichni účastníci jednání a každý z nich obdrží jedno vyhotovení zápisu.
- (7) Zmaří-li zaměstnanec šetření stížnosti tím, že se bez omluvy nedostaví na jednání, nebo se při jednání chová vůči ostatním účastníkům v rozporu s pravidly slušného chování, šetření stížnosti se ukončí a stížnost se zaměstnanci vrátí. Šetření stížnosti se rovněž ukončí a stížnost se vrátí, pokud zaměstnanec zahájil ve věci spor před soudem.

Článek 4

Spolurozhodování zaměstnavatele s odborovou organizací

- (1) Smluvní partneři se dohodli na následujících oblastech, kde bude uplatněno právo spolurozhodování:
 - a) dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace,
 - b) určení hromadného čerpání dovolené (lze jen z provozních důvodů v maximální délce 2 týdny),
 - c) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce,
 - d) vydání nebo změna pracovního řádu,
 - e) předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení,
 - f) tvorba mzdového systému,
 - g) stanovení výplatních termínů,
 - h) sjednání sazeb stravného při tuzemských pracovních cestách, sjednání sazeb zahraničního stravného; vydání směrnice „Náhrady cestovních výdajů“,
 - i) práce přesčas,
 - j) řešení částečné nezaměstnanosti,
 - k) sjednání vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby,
 - l) organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele, a to nejméně jednou ročně, v dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací,
 - m) Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele dle sociálního programu,
 - n) Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců,
 - o) Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění,
 - p) interní dokumenty upravující oblast BOZP, příp. jejich změny.
 - q) tvorba Zásad kontroly režimu dočasně práce neschopného zaměstnance
- (2) Spolurozhodováním se rozumí takový vzájemný vztah smluvních stran, kdy k provedení určitého právního jednání nebo přijetí opatření zaměstnavatele se vyžaduje předchozí souhlas odborové organizace nebo dohoda s ní.

Článek 5

Projednávání s odborovou organizací

- (1) Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:
- a) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
 - b) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
 - c) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
 - d) rovnoměrné rozvržení pracovní doby,
 - e) nerovnoměrné rozvržení pracovní doby,
 - f) stanovení začátku a konce pracovní doby a rozvrhu pracovních směn,
 - g) stanovení přestávek na jídlo a oddech,
 - h) nařízení práce ve dnech pracovního klidu,
 - i) stanovení celkového rozsahu přesčasové práce,
 - j) výše požadované náhrady škody po zaměstnanci a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000,- Kč
 - k) způsob a rozsah náhrady škody zaměstnanci (zabezpečení zaměstnance pro případ újmy na zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání),
 - l) otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizace práce v noci,
 - m) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - n) ekonomická situace zaměstnavatele,
 - o) množství práce a pracovní tempo,
 - p) změny organizace práce,
 - q) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - r) náležitosti při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů vyplývající z příslušných ustanovení ZP (datum převodu, důvody, důsledky pro zaměstnance, opatření ze strany zaměstnavatele),
 - s) opatření směřující k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele,
 - t) na žádost zaměstnance projedná zaměstnavatel s odborovou organizací jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
 - u) pokud zaměstnavatel zaměstnance převádí na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání tohoto opatření odborovou organizací; projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhla 21 pracovních dnů v kalendářním roce,
 - v) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - w) zamýšlené strukturální změny u zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost,
 - x) stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny.
 - y) podmínky a zásady práce z domova (home office)
 - z) snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy při porušení povinností práce neschopného zaměstnance

- (2) Smluvní strany se dohodly, že právo odborové organizace projednávat uvedené v bodu (1) tohoto článku smlouvy sjednají mezi sebou jako smluvní pro případ zrušení nebo změny těchto obecně závazných právních předpisů, a to pokud možno v témž rozsahu a s týmiž právními důsledky, právy a povinnostmi jak platily ke dni podpisu této smlouvy.
- (3) Účinnost smluvního ujednání uvedeného v předchozím odstavci nastává vždy ode dne, kdy obecně závazný právní předpis upravující změnu nebo zánik práva odborové organizace projednávat nabude účinnosti.
- (4) Projednáním smluvní strany rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosažení shody. Projednání se musí uskutečnit před rozhodnutím zaměstnavatele o realizaci příslušného opatření.
- (5) Písemné podkladové materiály budou poskytnuty v dostatečném časovém předstihu (14 dnů předem nebo v jiném dohodnutém termínu) a vhodným způsobem, aby na jejich základě mohla odborová organizace vyjádřit stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.
- (6) Odborová organizace se zavazuje projednat předložené materiály nejpozději do 14 kalendářních dnů od jejich obdržení ze strany zaměstnavatele. Písemné stanovisko k projednání návrhu odborová organizace písemně předloží nejpozději 3. pracovní den po projednání.
- (7) Zaměstnavatel musí mít před vydáním interního předpisu/opatření, který má být s odborovou organizací projednán, písemný doklad o projednání se stanoviskem odborové organizace. Bez prokazatelného projednání nelze interní předpis/opatření vydat.

Článek 6

Vzájemná informovanost

- (1) V rozsahu a za podmínek stanovených obecně závaznými právními předpisy má smluvní strana povinnost poskytovat druhé smluvní straně informace a tato je má právo požadovat. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci zejména o:
 - a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji (čtvrtletně),
 - b) vývoji mezd a platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle kategorií zaměstnanců D, THZ, smluvní D a smluvní THZ (čtvrtletně),
 - c) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
 - d) o všech nově uzavíraných a ukončovaných pracovních poměrech včetně pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou, přesunech zaměstnanců, jakož i o volných pracovních místech, která mají být obsazena (měsíčně),
 - e) hospodářských výsledcích a perspektivě společnosti,
 - f) právním postavením zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádáním a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele (aktuálně),
 - g) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele (aktuálně),
 - h) možnostech odborného rozvoje zaměstnanců (aktuálně),
 - i) příkazech, opatřeních, směrnicích (aktuálně),
 - j) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
 - k) důvodech hromadného propouštění, počtu a profesním složením dotčených zaměstnanců, počtu a profesním složením všech zaměstnanců, době hromadného propouštění, hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, odstupném a dalších právech propuštěných zaměstnanců,

- l) stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách (před nabytím účinnosti připravovaných změn pracovních podmínek),
 - m) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a ekologických opatřeních (1 x ročně),
 - n) závěrech jednání valné hromady,
 - o) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zamezení diskriminace.
- (2) Povinnost informovat splní smluvní strana poskytnutím informace odpovědnému zástupci nebo příslušnému orgánu druhé smluvní strany, a to jejím předáním v písemné formě, elektronickou poštou nebo ústním podáním na jednání, z něhož je pořízen písemný záznam.
- (3) Informace je smluvní strana povinna poskytovat včas a řádně a je odpovědná za jejich správnost a úplnost.

Článek 7

Právo odborové kontroly

- (1) Právo kontroly, včetně předmětu kontroly a podmínek jejího výkonu jsou stanoveny příslušnými ustanoveními zákoníku práce a řídí se jimi.
- (2) Odborové orgány dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů.
- (3) Příslušná odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, interních směrnic a nařízení a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tímto účelem jí zajistit:
- a) vstup na pracoviště zaměstnavatele,
 - b) možnost vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
 - c) zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podala odborová organizace vykonávající tuto kontrolu.
- (4) Pro provedení kontroly má odborová organizace právo vyžádat si na své vlastní náklady spolupráci expertů či expertní organizace mimo okruh zaměstnanců.

Článek 8

Ochrana odborových funkcionářů

- (1) Právní ochrana členů orgánu odborové organizace je upravena v zákoníku práce.
- (2) Výkon funkce člena orgánu odborové organizace je přímo zákonem vymezen jako jiný úkon v obecném zájmu.
- (3) Rozsah pracovního volna s náhradou mzdy je stanoven v příslušné dohodě se zaměstnavatelem.
- (4) Smluvně se sjednává ochrana odborových funkcionářů (dle seznamů předaných zaměstnavateli) pro případ jejího zániku nebo změny ze zákona, a to s účinností ode dne, kdy právní předpis upravující změnu nebo zánik (zákon) nabyl účinnosti.

Článek 9

Materiální a organizační zajištění činnosti odborové organizace u zaměstnavatele

- (1) Zaměstnavatel poskytne na svůj náklad pro činnost odborové organizace jako zástupce zaměstnanců místnosti s nezbytným vybavením - kancelářský nábytek, telefon,

kopírovací přístroj, počítač s příslušným vybavením, dále bude hradit nezbytné náklady na jejich údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.

- (2) Místnosti poskytnuté zaměstnavatelem je odborová organizace povinna řádně užívat pro účely své odborové činnosti.
- (3) Zaměstnavatel zajistí k nahlédnutí pro potřebu zaměstnanců tyto materiály:
 - a) KS a dodatky KS včetně příloh,
 - b) Pracovní řád a.s., v platném znění,
 - c) hlavní úkoly na úseku BOZP a PO.
- (4) Zaměstnavatel umožní odborové organizaci připojení její výpočetní techniky na INTERNET, podnikovou síť INTRANET a používání elektronické pošty E-mail.
- (5) Zaměstnavatel poskytne na svůj náklad pracovní volno s náhradou mzdy ke všem činnostem, které odborová organizace vykonává v pracovněprávních vztazích za všechny zaměstnance vůči zaměstnavateli podle ustanovení právních předpisů, zejména zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, této KS a ostatních pracovněprávních předpisů:
 - a) kolektivní vyjednávání,
 - b) účast v pracovněprávních vztazích,
 - c) informování odborové organizace zaměstnavatelem,
 - d) projednávání zaměstnavatele s odborovou organizací,
 - e) kontrola dodržování pracovněprávních předpisů a kontrola nad stavem BOZP,
 - f) spolurozhodování zaměstnavatele s odborovou organizací,
 - g) informování zaměstnanců odborovou organizací na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem, a to na pracovních poradách jednotlivých pracovišť.
- (6) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům – členům odborů konání voleb příslušného odborového orgánu. Volby se konají v pracovní době a na pracovišti a zaměstnavatel poskytne členům odborů pro účely voleb pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytném rozsahu. Nedovolí-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.
- (7) V případě krátkodobého uvolnění zaměstnance na základě rozhodnutí odborové organizace k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, sjezdech a konferencích a k provedení administrativních a technických činností pro potřeby odborové organizace poskytne zaměstnavatel uvedeným zaměstnancům k tomuto účelu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.
- (8) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
- (9) Členové orgánu odborové organizace mají právo pohybu na pracovištích zaměstnavatele v rozsahu nutném pro výkon jejich funkce.
- (10) Návštěvníci odborové organizace se řídí při vstupu na pracoviště zaměstnavatele předpisy zaměstnavatele platnými pro služební a jiné návštěvníky zaměstnavatele.

Článek 10

Srážky odborových příspěvků

- (1) Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel bude provádět srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnanců, souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace, a tyto odvádět na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu.

- (2) Zaměstnavatel nenese odpovědnost vůči odborovým organizacím OS KOVO za výběr odborových příspěvků a neodpovídá ani za škodu vzniklou odborovým organizacím v této souvislosti, leda by šlo o škodu způsobenou odpovědným zaměstnancem zaměstnavatele úmyslně.
- (3) Zaměstnavatel se zavazuje neodmítnout uzavření dohody o srážce ze mzdy, bude-li mu její návrh předložen ke schválení zaměstnancem-členem ZO OS KOVO, bude-li návrh dohody v souladu s platnými právními předpisy a bude-li navrhovatelem podepsán. Součástí každého návrhu a na téže listině musí být potvrzení odborové organizace opatřené razítkem tohoto odborového orgánu, jímž se osvědčuje, že navrhovatel je členem příslušné ZO OS KOVO.
- (4) Odborová organizace je odpovědná za včasné a řádné sdělení údajů a jejich změn, které jsou rozhodné pro bezhotovostní převod odborových příspěvků, popř. jejich výši.
- (5) Zaměstnavatel poskytuje odborové organizaci měsíční přehled o provedených srážkách jednotlivým zaměstnancům – členům odborové organizace a provádí a poskytuje rekapitulaci sražených členských příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku způsobem dohodnutým s odborovou organizací pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmů fyzických osob.

ČÁST VII.

Další, společná a závěrečná ustanovení

Článek 1

Závazky zaměstnavatele

- (1) Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) přizývat zástupce odborové organizace na jednání valné hromady. Zvat zástupce odborové organizace na jednání/část jednání vedení HM, a.s. nebo vedení jednotlivých úseků, na kterých budou řešeny otázky podléhající spolurozhodování, resp. projednání včetně a otázek BOZP.
 - b) umožnit odborové organizaci svolání schůze odborového úseku na pracovišti po pracovní době v termínu, který odborová organizace sdělí předem,
 - c) umožnit uvolněným odborovým funkcionářům udržování kvalifikace po dobu výkonu volené funkce (např. povinné přezkušování, atp.),
 - d) krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborových jednáních, schůzích, konferencích či sjezdech, včetně jejich příprav, bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu dohodnutém mezi generálním ředitelem a odborovou organizací,
 - e) po předchozí dohodě smluvních partnerů umožnit informování jednotlivých zaměstnanců přímo členy příslušného odborového orgánu v pracovní době a na pracovišti,
 - f) po předchozí dohodě smluvních partnerů umožnit odborové organizaci informování zaměstnanců prostřednictvím Intranetu a rovněž umožnit zveřejňování informací na vyhrazených vývěskách.
 - g) seznámit uchazeče o zaměstnání s tím, že u něj působí odborová organizace,
 - h) nebude upravovat vnitřním předpisem ty oblasti, které jsou řešeny touto kolektivní smlouvou.
- (2) Zaměstnavatel se zavazuje pořádat výrobní porady, na nichž bude zaměstnance informovat o své činnosti a záměrech, tj. také o ekonomických a výrobních otázkách a problematice BOZP daného úseku a pracoviště. Výrobní porady se budou uskutečňovat na úrovni dohodnutých pracovišť. Výrobní porady budou konány zásadně alespoň jedenkrát v kalendářním čtvrtletí,

v pracovní době, mimo přestávku na jídlo a oddech. V rámci výrobních porad bude umožněno zástupcům odborové organizace informování zaměstnanců o obsahu a výsledcích projednávání se zaměstnavatelem.

- (3) Součástí bezpečnostního školení nových zaměstnanců je informace o činnosti, struktuře a programu odborové organizace v oblasti BOZP.

Článek 2

Závazky odborové organizace

- (1) Odborová organizace se zavazuje:
 - a) respektovat záměry zaměstnavatele, mající za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj, zvýšení úrovně řízení a zaměstnanecké disciplíny v organizaci zaměstnavatele, pokud realizace těchto záměrů nebude v rozporu se zákoníkem práce, jinými právními předpisy nebo touto smlouvou,
 - b) podněcovat účast všech zaměstnanců na řešení otázek souvisejících s ochranou zdraví a bezpečností práce na pracovištích,
 - c) podporovat a prosazovat opatření zaměstnavatele zaměřená na ochranu jeho majetku,
 - d) zvát pověřené zástupce zaměstnavatele na jednání příslušného odborového orgánu k řešení záležitostí společného zájmu,
 - e) informovat zaměstnance o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem,
 - f) zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.

Článek 3

Společná a závěrečná ustanovení

- (1) Smluvní strany se dohodly na spolupráci při vypracování volebního řádu a organizaci voleb členů - zástupců zaměstnanců do dozorčí rady HM, a.s.
- (2) Odpovědnost zaměstnanců zaměstnavatele za plnění povinností vyplývajících z této smlouvy pro zaměstnavatele stanoví pokyny, nařízení a další úkony a opatření zaměstnavatele.
- (3) Odborovou organizací je ve smyslu této kolektivní smlouvy Základní organizace OS KOVO HM, a to v souladu se Statutem ZO OS KOVO HM schváleným konferencí ZO OS KOVO HM v platném znění. Orgánem odborové organizace je ve smyslu této kolektivní smlouvy výbor ZO OS KOVO HM.
- (4) Pracovněprávní nároky jednotlivých zaměstnanců vzniklé před uzavřením této KS se v případě jejich dodatečného vymáhání posuzují podle KS platné v době vzniku těchto nároků.
- (5) Podle této smlouvy se s výjimkou bodu (4) tohoto článku řídí právní vztahy vzniklé z dosavadní kolektivní smlouvy.
- (6) Veškeré nároky, práva a povinnosti smluvních stran a zaměstnanců uvedená v ustanoveních této smlouvy se řídí platnými právními předpisy a nesmí být s nimi v rozporu.
- (7) Smluvní strany se dohodly, že naplňování jednotlivých ustanovení této KS bude vyhodnocováno pololetně, a to písemnou formou.
- (8) Kolektivní smlouva je sepsána ve čtyřech vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží po dvou exemplářích.
- (9) Změny a doplňky podnikové kolektivní smlouvy jsou možné jen po vzájemné dohodě stran písemnou formou.

- (10) Zástupci smluvních stran jsou oprávněni po vzájemné dohodě provést redakční opravu zřejmých mluvnických chyb, vadných odkazů, atp.
- (11) Smluvní strany zajistí společně tisk a distribuci této kolektivní smlouvy pro zaměstnance a odborovou organizaci. Náklady nese zaměstnavatel.

Článek 4 Přílohy

1. Směrnice zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí a.s., v platném znění
2. Opatření GŘ - Výplatní termíny mezd pro příslušný kalendářní rok
3. Opatření GŘ - "Zásady poskytování příspěvků dle sociálního programu"
4. Opatření GŘ – Druhy mezd
5. Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření zaměstnanců.
6. Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění.
7. Sjednané základní sazby stravného v cizí měně

Článek 5 Účinnost

Tato smlouva je sjednána s účinností od 01. 01. 2022 do 31. 12. 2024. Jednotlivá ustanovení této KS, u nichž je účinnost stanovena odlišně, nabývají účinností dnem, který je v nich jako den účinnosti stanoven.

V Ostravě dne 27. 01. 2022

Vladimír Jurošek v.r.
předseda ZO OS KOVO HM

JUDr. Vladimír Bindzár v.r.
předseda představenstva a
generální ředitel

Ing. Tomáš Hubička v.r.
místopředseda představenstva a
finanční ředitel