

DODATEK č. 1/2014 ke KOLEKTIVNÍ SMLouvĚ na roky 2013 - 2015

uzavřená mezi

ArcelorMittal Ostrava a.s.,

se sídlem Ostrava-Kunčice, Vratimovská 689, PSČ 70702, IČ 45193258,
jednající Tapasem Rajderkarem, předsedou představenstva, a Mgr. Janem
Rafajem, MBA, členem představenstva,

a

ArcelorMittal Engineering Products Ostrava s.r.o.

se sídlem Ostrava-Kunčice, Vratimovská 689, PSČ 70702, IČ: 62362411,
jednající Ing. Zdeňkem Fluxou, jednatelem, a Ing. Petrem Motyčkou,
jednatelem,

a

ArcelorMittal Energy Ostrava s.r.o.

se sídlem Ostrava-Kunčice, Vratimovská 689, PSČ 70702, IČ: 28615425
jednající Ing. Petrem Barankem, jednatelem, a Santoshem Pandeyem,
jednatelem

jako zaměstnavatelem

a

**ZO OS KOVO ArcelorMittal Česká Republika,
ZO OS KOVO Mittal Steel Ostrava - 3 Servis,
ZO OS KOVO Mittal Steel Ostrava - Ocelárna,
ZO OS KOVO Laboratoře a Výzkum Mittal Steel Ostrava a.s.
ZO OS KOVO Mittal Steel Ostrava - Ředitelství,
ZO OS KOVO Mittal Steel Ostrava - Doprava,
ZO OS KOVO Energetika ArcelorMittal Ostrava,
ZO OS KOVO Vysoké pece ArcelorMittal Ostrava,
ZO OS KOVO Mittal Steel Ostrava - AServis,
ZO OS KOVO Elektrárna Mittal Steel Ostrava,
se sídlem Ostrava-Kunčice, ul. Vratimovská 689**

a

ZO OS KOVO Válcovny plechu,

se sídlem Frýdek-Místek, ul. Křížíkova 1377

jako zástupci zaměstnanců na straně druhé.

Obsah:

A.	Základní ustanovení	3
A 4.	Platnost a účinnost KS	3
B.	Zaměstnavatel a odbory	3
B 2.	Závazky zaměstnavatele	3
C.	Personální a pracovněprávní oblast	4
C 8.	Pracovní volno s náhradou mzdy	4
C 15.	Skončení pracovního poměru	5
D.	Mzdy zaměstnanců	5
D 1.	Základní ustanovení	5
D 2.	Základní mzda	5
D 3.	Smluvní mzda	6
D 4.	Diferenční tarif pracovního místa	7
D 5.	Mzdové příplatky	8
D 6.	Odměna za pracovní pohotovost a inspekční službu	12
D 7.	Odměna za práci s chemickými karcinogeny	12
D 8.	Restrukturalizační doplatek	13
D 9.	Náhrada mzdy při překážkách v práci	13
D 10.	Mzda při odborném školení	14
D 11.	Pravidla pro poskytování odměn	15
D 12.	Prémie	15
D 13.	Odměna za odpracované roky	16
D 14.	Odměny a sociální výpomoci za životní jubileum a odchod do důchodu ...	16
D 15.	Příspěvek na dovolenou	18
D 16.	Odměna za splnění provozního hospodářského výsledku	18
D 17.	Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely	19
D 18.	Výplata mezd a splatnost mzdy	20
D 19.	Paritní komise	21
D 20.	Společná, přechodná a závěrečná ustanovení	21
G.	Sociální péče o zaměstnance	22
G 1.	Rekondiční a ozdravné akce	22
G 7.	Půjčky	23
G 9.	Penzijní připojištění a životní pojištění	23
H.	Závěrečná a přechodná ustanovení	24
H 5.	Promlčení lhůty pro uplatnění pracovněprávních nároků zaměstnanců vyplyvajících z KS a jejich dodatků	24
H 6.	Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů	24

Seznam příloh KS platných ke dni uzavření KS:

Příloha č. 1	Stupnice tarifních stupňů	27
Příloha č. 5	Zásady pro poskytování sociálních výpomocí zaměstnancům nebo jejich pozůstalým	29

V Dodatku č. 1/2014 jsou u kapitoly A, B, C, G a H uvedeny pouze body, ve kterých došlo ke změnám.

„Kapitola D – Mzdy“ a „Příloha č. 1 a č. 5“ KS jsou uvedeny v plném znění.

Kapitoly a body, které zde nejsou uvedeny, zůstávají v platnosti v původním znění Kolektivní smlouvy na roky 2013-2015.

A. Základní ustanovení

A 4. Platnost a účinnost KS

1. Tato KS nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami, účinnosti dnem 1. 4. 2013 a je uzavřena na dobu do 31. 12. 2015.

Kapitola D – Mzdy zaměstnanců ve znění původní Kolektivní smlouvy na roky 2013-2015 zůstává v platnosti v období od 1. 1. 2014 do 31. 3. 2014.

Kapitola D – Mzdy zaměstnanců ve znění tohoto Dodatku č. 1/2014 je uzavřena na dobu od 1. 4. 2014 do 31. 12. 2014.

Odchylná doba platnosti a účinnosti nebo skončení platnosti či účinnosti příslušného ustanovení nebo přílohy této KS může být uvedena u jednotlivých ustanovení nebo přílohy této KS.

2. Tato KS se vztahuje na všechny organizační jednotky zaměstnavatele bez ohledu na jejich místo či případnou restrukturalizaci či případný převod zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele ve smyslu § 338 Zákoníku práce (dále jen „ZP“).

B. Zaměstnavatel a odbory

B 2. Závazky zaměstnavatele

Pro zabezpečení práv a činností PŘOO působících u zaměstnavatele se zaměstnavatel zavazuje:

1. Poskytnout v roce 2014 PŘOO dar, v souladu se Zákonem č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu v platném znění, nebo finanční příspěvek v souhrnné výši 3 250 tis. Kč.

Splatnost daru dle dohody bude provedena nejpozději do 1 měsíce od podepsání této KS.

Výše daru nebo finančního příspěvku bude pro příslušné ZO předmětem individuální dohody se zaměstnavatelem.

Výše daru nebo finančního příspěvku pro následující roky platnosti KS bude předmětem jednání o Dodatku této KS.

2. Uvolnit zaměstnance zvolené nebo pověřené v souladu se Stanovami OS KOVO do určených odborových funkcí, pro výkon administrativní, technické činnosti z pracovní činnosti po dobu výkonu odborové funkce, administrativní nebo technické činnosti.

Tito zaměstnanci zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli, který jim vyplácí odměnu stanovenou příslušným VZO.

Část odměny ve výši 60 % je zaměstnavateli od 1. 1. 2014 refundována z finančních účtů jednotlivých ZO. Po skončení výkonu odborové funkce nebo pracovní činnosti pro ZO je zaměstnavatel povinen zaměstnat je na původním pracovním místě, pokud toto nebude možné, bude mu nabídnuto adekvátní místo dle jeho zdravotních a kvalifikačních předpokladů.

C. Personální a pracovněprávní oblast

C 8. Pracovní volno s náhradou mzdy

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti pracovní volno v délce 15, resp. 8 po sobě jdoucích kalendářních dnů v dohodnutém termínu k účasti na rekondičně-ozdravném pobytu (dále jen „ROP“) organizovaném zaměstnavatelem, viz bod G 1. této KS.

a) při dvoutýdenních pobytech v délce 15 po sobě jdoucích kalendářních dnů bude zaměstnancům umožněno čerpat prvních 7 kalendářních dnů dovolenou, náhradní volno nebo pracovní volno bez náhrady mzdy. Na dalších 8 kalendářních dnů bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy.

b) při týdenních pobytech v délce 8 po sobě jdoucích kalendářních dnů bude zaměstnancům umožněno čerpat první 4 kalendářní dny dovolenou, náhradní volno nebo pracovní volno bez náhrady mzdy. Na další 4 dny bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy.

Rozsah poskytnuté dovolené a pracovního volna se řídí podle rozvrhu směn pro příslušný pracovní režim.

Zaměstnancům zařazeným v profesích slévárenský dělník – cídič, slévač, zedník-šamotář, čistič kanalizačního zařízení a čistič kotlů poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy v celé délce ROP za stejných podmínek.

Zaměstnancům, kteří již v těchto uvedených profesích nepracují z důvodů převedení na jinou práci pro přiznání NzP, jakož i zaměstnancům převedeným z důvodu pracovního úrazu, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v délce 10 po sobě jdoucích kalendářních dnů za stejných podmínek.

C 15. Skončení pracovního poměru

4. Dále se poskytuje zaměstnancům uvedeným v bodu C 15.1 této KS další zvýšené odstupné, a to v případě, dojde-li k rozvázání pracovního poměru dohodou dle § 49 ZP takto:

- a) 1 měsíc před uplynutím výpovědní doby – 3násobek jeho průměrného výdělku;
- b) 2 měsíce před uplynutím výpovědní doby – 4násobek jeho průměrného výdělku;
- c) po dosažení důchodového věku – nenáleží zaměstnanci zvýšené odstupné dle tohoto článku KS.

D. Mzdy zaměstnanců

D 1. Základní ustanovení

1. V návaznosti na příslušná ustanovení Zákona č. 262/2006 Sb. ZP, a v souladu se závěry kolektivního vyjednávání zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, s výjimkou těch, s nimiž je uzavřena individuální manažerská smlouva, mzdu podle následujících ustanovení této KS.

2. Základna pro výpočet průměrného výdělku v daném roce je předmětem dohody vyjednávací komise.

D 2. Základní mzda

1. Zaměstnancům se poskytne základní mzda ve výši tarifního stupně a diferenciacního tarifu přiděleného pracovního místa.

2. Pracovní místo je pro mzdové účely charakterizováno požadovaným standardem výkonu pracovních činností a působností (dále jen „standard práce“), kterým se rozumí písemně stanovené úkoly a činnosti na příslušném pracovním místě obsažené v popisu pracovního místa, tj. příklad pracovní činnosti dle „Katalogu profesí a činností ArcelorMittal Ostrava a.s.“, který tvoří přílohu KS (dále jen „Katalog“).

3. V souladu s Katalogem je každé pracovní místo tarifně ohodnoceno. V rámci jednotné stupnice mzdových tarifů jsou všechna pracovní místa zařazena podle vykonávané práce do 1. až 12. tarifního stupně. Mzdové tarify jednotlivých tarifních stupňů jsou uvedeny v Příloze č. 1 této KS.

4. Pracovní místo se zařadí podle vykonávané práce do příslušného tarifního stupně tak, že konkrétní vykonávaná pracovní činnost se porovná s příklady prací uvedenými v Katalogu.

Pokud nelze jednoznačně zařadit konkrétní pracovní činnost na daném pracovním místě podle příkladů prací v Katalogu, bude odvození příslušného tarifního stupně provedeno po analýze obdobných nebo porovnatelných pracovních činností.

5. Při střídání pracovních činností zařazených do různých tarifních stupňů na daném pracovním místě v průběhu kalendářního měsíce, nebo nelze-li rozsah práce v různých tarifních stupních sledovat a evidovat, bude pracovní místo zařazeno do tarifního stupně převládající pracovní činnosti.

6. Další podmínky a pravidla pro zařazování pracovních činností do tarifních stupňů jsou uvedeny v Katalogu, který je pro zařazování závazný.

Katalog je uložen k nahlédnutí zaměstnancům v elektronické podobě na intranetu.

7. Nárok na plnou výši základní mzdy dle předchozích bodů má zaměstnanec při plném odpracování stanovené měsíční pracovní doby v příslušném pracovním režimu, a pokud nevznikl důvod pro její snížení podle článku D 4. této KS.

Při neodpracování plné stanovené měsíční pracovní doby v příslušném pracovním režimu se měsíční základní mzda vypočte následovně:

Nárok zaměstnance na výši základní mzdy za příslušný kalendářní měsíc = měsíční základní mzda x (odpracovaný počet hodin v příslušném kalendářním měsíci / plný počet hodin stanovené měsíční pracovní doby v příslušném pracovním režimu).

Za odpracované hodiny jsou považovány pouze hodiny, které zaměstnanec skutečně odpracoval v souladu s příslušnými právními předpisy a KS.

8. Jsou-li zaměstnanci přiděleny úkoly mimo rámec úkolů stanovených na jemu přiděleném pracovním místě, bude mu nadále poskytována základní mzda v nezměněné výši.

9. Vykonává-li zaměstnanec přechodně práci na pracovním místě, které je lépe ohodnoceno než jemu přidělené pracovní místo, má nárok na odměnu v maximální výši rozdílu základní mzdy těchto pracovních míst, a to v závislosti na míře plnění požadavků kladených na toto pracovní místo a na délce výkonu této práce.

Při výkonu této práce po dobu celého měsíce se zaměstnanci vyplatí odměna ve výši rozdílu základní mzdy těchto pracovních míst a zaměstnanci, u kterého je uplatněna smluvní mzda, se vyplatí odměna ve výši rozdílu smluvní mzdy a základní mzdy pracovního místa.

D 3. Smluvní mzda

1. Ve smyslu § 113 ZP může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout odměňování formou smluvní mzdy a podmínky její výplaty. Zaměstnancům se stanoví smluvní mzda ve vazbě na složitost, odpovědnost, náročnost činností a dále s ohledem na rozsah a úroveň řídicí činnosti, odbornost a individuální schopnosti při výkonu práce. Pod pojmem „stanovení smluvní mzdy“ se rozumí dohoda o výši mzdy mezi dvěma smluvními stranami.

2. Při stanovení smluvní mzdy bude přihlíženo k tarifnímu stupni a diferenciačnímu tarifu na daném pracovním místě. Smluvní mzda nesmí být nižší než mzda, která by zaměstnanci příslušela dle KS. Tím se rozumí i případně sjednané nárůsty mezd, které musí být rovnoměrně uplatněny. Smluvní mzda je sjednávána s přihlédnutím k případné práci přesčas a za podmínek a do rozsahu stanoveného platným právním předpisem.

3. Smluvní mzda se sjednává písemně měsíční částkou v Kč. Právním zaměstnavatele a zaměstnance je odstoupení od smluvní mzdy, jenž musí být provedeno písemně. Jiné bližší podmínky mohou být dohodnuty v příslušné dohodě o smluvní mzdě.

4. Vyplácení smluvní mzdy podléhá krácení ve vazbě na měsíční odpracovanou dobu ve smyslu bodu D 2.7 této části KS.

D 4. Diferenciační tarif pracovního místa

1. Diferenciační tarif je další složkou základní mzdy (dále jen DT), která tvoří ocenění pracovního místa a pracoviště včetně pracovních podmínek, kvalifikace zaměstnance a jeho individuální přínos pro zaměstnavatele.

2. Výše DT na pracovním místě může dosáhnout výše maximálně 100% tarifního stupně příslušného pracovního místa.

3. Na pracovních místech se stejným (obdobným) standardem práce je v příslušné VOJ stanovena stejná (obdobná) výše DT.

4. Výši DT pro jednotlivá pracovní místa stanoví příslušný zaměstnanec personálního úseku na základě požadavku vedoucího zaměstnance a při respektování ustanovení tohoto článku.

5. Konkrétní výše DT je stanovena v Kč za měsíc a zaokrouhlena na desetikoruny.

6. K úpravě DT může dojít při trvalé změně rozsahu činností popisu PM. Tato úprava musí být předem prokazatelně se zaměstnancem projednána.

7. Při personální změně na pracovním místě lze z důvodu zapracování zaměstnance dočasně DT snížit, přičemž podmínkou pro dorovnání DT do max. výše daného pracovního místa je 100% plnění podmínek stanovených v bodě D 4.1 této KS. U zaměstnanců kategorie D lze DT dočasně snížit na dobu nejdéle 9 měsíců v závislosti na náročnosti a rozsahu činností na pracovním místě vykonávaných. V případě, že zaměstnanec ani po 9 měsících prokazatelně nesplní všechny požadavky na danou pozici, může zaměstnavatel navýšení odložit až do doby prokazatelného splnění. Příslušný vedoucí zaměstnanec musí rozsah snížení DT a dobu dočasného snížení prokazatelně se zaměstnancem projednat.

8. Kapitola D 4 se uplatní na nové přesuny po 1. 4. 2013.

D 5. Mzdové příplatky

Příplatky jsou mzdovou složkou určenou k ohodnocení těch pracovních podmínek a vlivů, které nebyly zohledněny v tarifním systému hodnocení pracovních činností.

1. Mzda a náhradní volno za práce přesčas:

a) Za práci přesčas se zaměstnancům poskytuje za každou odpracovanou hodinu práce přesčas k dosažené mzdě příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, nejméně však 25 Kč, a to bez rozdílu kategorie či tarifního zařazení zaměstnance, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna za dobu práce přesčas.

b) Dosaženou mzdou se pro tyto účely rozumí, činí-li stanovená týdenní pracovní doba:

37,50 hodin.....hodinová mzda ve výši 1/163;
34,25 hodin.....hodinová mzda ve výši 1/149 základní mzdy, resp. smluvní mzdy.

K této mzdě přísluší další příplatky, a to:

- příplatek za práci ve svátek;
- příplatek za práci v noci;
- příplatek za práci v odpoledních směnách;
- příplatek za práci v izolačních dýchacích přístrojích;
- příplatek za práci ve výškách, pokud v průběhu přesčasové práce byly splněny podmínky pro jejich přiznání;
- příplatek za práci o sobotách a nedělích;
- příplatek za práci ve ztížených pracovních podmínkách.

O práci přesčas se nejedná, jestliže zaměstnanec nadpracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost a dále v případě, že zaměstnanec nadpracovává chybějící směnu podle příslušného směnového kalendáře.

c) Mzda a příplatek za práci přesčas se neposkytuje zaměstnancům odměňovaným smluvní mzdou, pokud k ní již bylo přihlédnuto při stanovení výše smluvní mzdy.

d) 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.

e) Náhradní volno za práci přesčas se zaměstnanci poskytuje po předchozí dohodě s ním nebo po dodatečné dohodě s ním, která však musí být uskutečněna nejpozději do konce kalendářního měsíce, v němž zaměstnanec vykonal práci přesčas.

Za jednu hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci jedna hodina náhradního volna, která musí být vyčerpána nejpozději do 3 kalendářních měsíců ode dne výkonu práce přesčas nebo v jiné, písemně dohodnuté době, jinak zaměstnanci vznikne nárok na dosaženou mzdu zvýšenou o příplatek za práci přesčas.

2. Mzda a náhrada mzdy 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 kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jiné písemně dohodnuté době.

b) Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy následovně:

ba) 100 % jeho průměrného hodinového výdělku a příplatek ve výši 25 % jeho průměrného hodinového výdělku ve dnech 24., 25., 26. prosince, 1. ledna a ve dny, na něž připadne Velikonoční pondělí;

bb) 100 % jeho průměrného výdělku ve dnech ostatních svátků.

c) Požádá-li písemně zaměstnanec za dobu práce ve svátek o poskytnutí příplatku k dosažené mzdě místo náhradního volna, bude mu poskytnut ve výši podle odstavce b) tohoto bodu. V opačném případě mu náleží náhradní volno podle předchozích ustanovení.

d) Náhrada mzdy za svátek nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

e) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

3. Příplatek za práci v noci:

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek, jehož minimální výši a způsob určení je možno sjednat v souladu s ust. § 116 ZP.

Zaměstnancům za práci v noci konanou v době od 22.00 hod. do 6.00 hod. se poskytuje příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však vždy 22 Kč za každou odpracovanou hodinu noční práce.

Na základě ZP se sjednává způsob určení příplatku za dobu noční práce tak, že v případě zaměstnanců vykonávajících noční práci v níže zde v tomto ustanovení uvedených pracovních režimech vždy pouze po dobu 15 minut, a to od 5:45 do 6:00 je příplatek za noční práci vyplácen v rámci diferenciačního tarifu, v němž je zahrnut příplatek za noční práci, a to v celkovém objemu odpovídajícím maximu 10 hodin v rámci měsíčního pracovního fondu. V případě

výkonu noční práce v objemu méně než 10 hodin v rámci celkového měsíčního pracovního fondu u níže zde uvedených pracovních režimů nedochází k žádnému krácení diferenciačního tarifu.

Pracovní režimy pro účely tohoto ustanovení:

Typ pracovní doby	Text pracovní doby
0218	P3_0218-0238_R_7.5_5:45 A1
0228	P3_0218-0238_R_7.5_5:45 B1
0238	P3_0218-0238_R_7.5_5:45 C1
0268	P3_0268-0288_RO_7.5_5:45 A1
0278	P3_0268-0288_RO_7.5_5:45 B1
0288	P3_0268-0288_RO_7.5_5:45 C1
0348	P3_0348-0368_OR_7.5_5:45 A1
0358	P3_0348-0368_OR_7.5_5:45 B1
0368	P3_0348-0368_OR_7.5_5:45 C1
0708	P_0708_R_5:45 A1
0838	P2_0838-0848_R_11_5:45 A1
0848	P2_0838-0848_R_11_5:45 B1
1428	Pevná 7.5 zač. 5:45 A1
4408	P2_4408-4418_RO_7.5_5:45 A1
4418	P2_4408-4418_RO_7.5_5:45 B1
8408	Přetr, R, 37.5 h/t,ds 7.5, možnost O
8708	Přetr. R, 37.5 h/t,ds 7.5, možnost O
9408	P_9408_R-mož.O,N_7.5_5:45 A1

4. Příplatek za práci v odpoledních směnách:

Zaměstnancům, kteří pracují v odpolední směně, se poskytuje příplatek ve výši 5 Kč za každou odpracovanou hodinu, nejvýše však za 7,5 hodin denně.

Odpolední směnou se pro tento účel rozumí směna, v níž alespoň 5 hodin (u 11hodinových směn - 4 hodiny) připadá do doby od 14.00 do 22.00 hodin.

5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích:

Za práci konanou o sobotách a nedělích se poskytuje zaměstnancům příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 35 Kč za každou odpracovanou hodinu bez rozdílu kategorie či tarifního zařazení zaměstnance.

6. Příplatek za práci ve ztížených pracovních podmínkách (HEM):

a) Zaměstnancům, kteří jsou při výkonu práce na příslušném pracovním místě vystaveni působení rizikových faktorů pracovního prostředí a z těchto důvodů je jejich práce podle Vyhlášky č 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli,

zařazena do seznamu rizikových prací kategorie 3 nebo 4, se poskytuje příplatek za každou odpracovanou hodinu ve výši:

- v případě zařazení do kategorie 3 ve výši 7,20 Kč;
- v případě zařazení do kategorie 4 ve výši 11,20 Kč.

„Seznamy rizikových prací“ jsou uloženy k nahlédnutí zaměstnancům:

- na oddělení B2-Hygiena a zdraví;
- na příslušném VZO.

b) Zaměstnancům, jejichž práce na příslušném pracovním místě podle odst. D 5. 6. a) této KS není zařazena do kategorie rizika 3 a 4, kteří však v daném kalendářním měsíci v těchto podmínkách odpracují více než polovinu z počtu hodin stanovené měsíční pracovní doby, přísluší za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši příslušného rizika.

c) Za každý druhý a další faktor prostředí, v důsledku něhož by došlo k zařazení práce zaměstnance do kategorie rizika 3 až 4, se tento příplatek zvyšuje o 0,20 Kč za každou odpracovanou hodinu.

d) Při změně zařazení příslušné práce do kategorie rizika, v seznamu rizikových prací vždy posoudí a případně i přehodnotí stanovená výše DT na příslušném pracovním místě.

7. Příplatek za práci v izolačních dýchacích přístrojích:

a) Zaměstnancům, kteří konají práci v mimořádně ztížených rizikových podmínkách, kdy je nutno s ohledem na způsob vykonávání těchto prací i stupeň zdravotního ohrožení a rizika používat izolační dýchací přístroje nebo kyslíkové přístroje, doplněné podle potřeby ochranným oblekem proti sálavému teplu, protichemickým oblekem, protiradiačním oblekem nebo při práci pod vodou podle již zrušených předpisů MPSV, se poskytuje k dosažené mzdě za každou započatou hodinu práce v těchto přístrojích příplatek ve výši:

45 Kč při běžné údržbě a pravidelné kontrole veškerých plynových zařízení;

58 Kč při SO a GO plynových zařízeních;

70 Kč při mimořádně namáhavých a nebezpečných zásazích hasičů, např. při likvidaci havárií;

39 Kč při výkonu ostatních výše nejmenovaných prací, při zajišťování hlídání ohroženého prostoru (asistence).

b) Příplatek se neposkytuje při použití respirátorů, filtrů, pomocných a sebezáchranných dýchacích přístrojů.

8. Příplatek za práci ve výškách:

Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách, náleží příplatek za každou odpracovanou hodinu:

V omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách (v kleci, na visutém lešení, na pracovní lávce apod.) ve výši:

- | | | |
|------------------------------------|---------|----------|
| - 8 a více m nad volnou hloubkou | ve výši | 2,60 Kč; |
| - 50 a více m nad volnou hloubkou | ve výši | 4,00 Kč; |
| - 150 a více m nad volnou hloubkou | ve výši | 6,50 Kč. |

Ve vynucených polohách vyplývajících ze stanoveného pracovního postupu, bez pracovních plošin (z provazového žebříku, visutých sedaček, v závěsu na ochranném pásu, při některých opravách jeřábových zařízení apod.)

ve výšce:

- | | | |
|------------------------------------|---------|-----------|
| - 8 a více m nad volnou hloubkou | ve výši | 5,30 Kč; |
| - 50 a více m nad volnou hloubkou | ve výši | 8,00 Kč; |
| - 150 a více m nad volnou hloubkou | ve výši | 12,00 Kč. |

D 6. Odměna za pracovní pohotovost a inspekční službu

1. Za dobu dohodnuté pracovní pohotovosti mimo pracovní dobu a pracoviště, kdy je zaměstnanec připraven, že bude povolán na pracoviště, se poskytuje odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za hodinu pohotovosti.

2. Jestliže zaměstnanec je v době pracovní pohotovosti přivolán na pracoviště a začne vykonávat práci, pro kterou byla pohotovost dohodnuta, pak za dobu pobytu na pracovišti a výkonu práce mu přísluší mzda. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

3. Podmínky pro výkon inspekční služby jsou specifikovány v platné řízené dokumentaci společnosti.

D 7. Odměna za práci s chemickými karcinogeny

1. Tyto odměny se vztahují na zaměstnance, kteří pracují na pracovištích s rizikem chemické karcinogenity ve vyhlášených kontrolovaných pásmech podle „**Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.**“, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Výše odměny se stanoví zaměstnancům dle délky zaměstnání v karcinogenním prostředí a doby práce v karcinogenním prostředí v jednotlivém kalendářním roce následovně:

Rok	Kč/hod.	Rok	Kč/hod.
1	4,15	13	8,00
2	4,47	14	8,33
3	4,81	15	8,64
4	5,12	16	8,96
5	5,44	17	9,27
6	5,75	18	9,59
7	6,09	19	9,91
8	6,40	20	10,24
9	6,72	21	10,56
10	7,03	22	10,87
11	7,36	23	11,21
12	7,67	24	11,52
		25	11,84

2. Při délce zaměstnání v provozech s rizikem chemické karcinogenity 25 a více let přísluší zaměstnanci odměna 11,84 Kč/hod. a dále se již nezvyšuje.

Zaměstnancům, kteří trvale nepracují v karcinogenním prostředí, se odměny zvyšují po odpracování 240 pracovních směn v karcinogenním prostředí.

3. Jsou-li zaměstnanci převedeni v důsledku pracovního úrazu nebo NzP nebo ohrožení NzP nebo na základě ustanovení § 41 odst. 1. písm. a) až d) ZP a § 41 odst. 3 ZP na práci, za kterou se odměna neposkytuje, jsou tito zaměstnanci za dobu převedení posuzováni tak, jako by vykonávali práce v karcinogenním prostředí do konce příslušného čtvrtletí.

4. Odměny se vyplácejí čtvrtletně a to ve výplatních termínech za měsíc březen, červen, září a prosinec.

D 8. Restrukturalizační doplatek

Je-li zaměstnanci z důvodů restrukturalizačních opatření zaměstnavatele (rozumí se případy ve smyslu § 52 písm. a) až c) ZP), přiděleno jiné pracovní místo, které je zařazeno a ohodnoceno nižší základní mzdou, na němž je mu i po dovršení 6 kalendářních měsíců ode dne zařazení na toto pracovní místo poskytována nižší základní mzda než základní mzda na původním pracovním místě, přísluší mu jednorázový doplatek ve výši 8násobku rozdílu jeho základní mzdy.

Doplatek neobdrží zaměstnanci, u nichž dojde ke snížení maximální základní mzdy pracovního místa z důvodů uvedených v bodě D 4.7 této KS.

Zaměstnanci se smluvní mzdou se doplatek podle tohoto bodu KS poskytne pouze tehdy, došlo-li u něj ke snížení základní mzdy a současně i ke snížení, resp. odejmutí smluvní mzdy.

Při stanovení výše nároku se vychází z rozdílu mezi původní a novou výší smluvní mzdy zaměstnance.

Dojde-li v průběhu platnosti této části KS ze stejných důvodů opakovaně ke snížení základní mzdy zaměstnance, vypočte se nárok na doplatek z rozdílu mezi původní výší základní mzdy pracovního místa (která mu příslušela před první změnou její výše) a novou výší základní mzdy v jednotlivých měsících.

Stejným způsobem se postupuje u zaměstnanců se smluvní mzdou.

Doplatek je zaměstnanci poskytován současně s výplatou za měsíc, v průběhu kterého zaměstnanci vznikl nárok na tuto odměnu.

D 9. Náhrada mzdy při překážkách v práci

1. Je-li zaměstnanci přiděleno jiné pracovní místo z těchto důvodů:

a) Pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci (obecné onemocnění nebo nepracovní úraz).

b) Je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci.

c) Požádá-li o to těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího než devět měsíců, která pracuje v noci.

d) Koná-li těhotná žena, žena, která kojí nebo matka dítěte mladšího 9 měsíců práci, kterou nesmějí být tyto ženy zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřské poslání.

e) Dosahuje-li zaměstnanec na tomto pracovním místě nižšího průměrného výdělku, než na původním pracovním místě, potom počínaje tímto dnem mu po dobu 8 měsíců (u těhotných žen do nástupu na mateřskou dovolenou) přísluší doplatek k dosažené mzdě do výše průměrného výdělku přede dnem převedení.

2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodů a za podmínek uvedených v § 207 ZP odst. a, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80% jeho průměrného výdělku.

3. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodů a za podmínek uvedených v § 207 ZP odst. b, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 70% jeho průměrného výdělku.

4. Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci z důvodů a za podmínek uvedených v § 209 ZP odst. 1, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 70% jeho průměrného výdělku.

5. Pokud zaměstnanec po dobu jím prokazatelně zaviněného prostoje nevykonává práci, mzda a ani náhrada mzdy mu za tuto dobu nepřísluší.

6. Jestliže je zaměstnanec převeden na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) až d) a odst. 4 a 5 ZP, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku podle § 139 ZP.

D 10. Mzda při odborném školení

1. Zaměstnanci, který je pověřen zaškolováním nebo odborným vedením nových zaměstnanců, přísluší vedle mzdy odměna, avšak maximálně po dobu 3 měsíců, následujícím způsobem:

- Zaměstnanci, kteří zaškolují do poloviny měsíčního fondu pracovní doby podle rozvrhu směn pro příslušný pracovní režim, přísluší 500 Kč.
- Zaměstnanci, kteří zaškolují nad polovinu měsíčního fondu pracovní doby podle rozvrhu směn pro příslušný pracovní režim, přísluší 1 000 Kč.

2. Instruktorům, tj. proškoleným zaměstnancům, kteří se při výkonu vlastní práce podílejí na praktickém vyučování žáků připravujících se pro své budoucí povolání na střední škole (odborná placená praxe/produktivní práce žáků) nebo na praktickém vyučování stipendistů (tj. žáků, kteří se připravují pro výkon povolání v naší společnosti), přísluší vedle mzdy odměna odvozená ze mzdového tarifu tarifního stupně pracovního místa instruktora ve výši:

- u 1 a 2 žáků..... 15 %;
- u 3 žáků..... 20 %.

D 11. Pravidla pro poskytování odměn

1. Pro odměny za splnění operativních a mimořádných úkolů, úkolů a významných prací, které příznivě ovlivnily výsledky zaměstnavatele a za dlouhodobý či krátkodobý výkon práce nad standard příslušného pracovního místa budou vytvořeny fondy:

a) generálního ředitele v souhrnné výši max. 2 mil. Kč ročně;

b) odborných ředitelů a ředitelů závodů, a to v celkové výši max. 1,5 % z plánovaných mzdových prostředků bez OON pro příslušný závod nebo útvar.

2. Vykoná-li zaměstnanec na základě pokynu nadřízeného zaměstnance práci nad rámec úkolů stanovených na příslušném pracovním místě (např. za chybějícího zaměstnance), bude mu poskytnuta za tuto práci odměna. Výše odměny je závislá na základní mzdě chybějícího zaměstnance.

Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance, u něhož je uplatněna smluvní mzda, pokud již k tomu nebylo přihlédnuto při stanovení smluvní mzdy. Odměna za práci za chybějícího zaměstnance nebude poskytována u kategorie ostatních zaměstnanců za čerpání dovolené a krátkodobou absenci, což je do 31 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Na odměnu může být použito maximálně 30 % ze základní mzdy chybějícího zaměstnance.

D 12. Prémie

1. Prémie je variabilní složkou mzdy, jejíž vyplácení je podmíněno splněním stanovených kritérií. Jednotlivá kritéria a pravidla pro vyplácení prémie jsou dána v prémiovém řádu zaměstnavatele.

Výše základní prémie činí minimálně 5,5 % ze skutečné základní mzdy zaměstnance, přičemž u kategorie mistr činí 11,5 % ze skutečné základní mzdy zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje vydat prémiový řád nejpozději do 31. 3. 2014 po projednání v dohodovací komisi.

2. Úkoly ročního plánu jsou kolektivům a jednotlivcům rozepisovány na jednotlivá hodnotící období. Povinností přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance je:

- a) předem seznámit jednotlivé zainteresované zaměstnance s rozpisem stanovených úkolů, hodnotících kritérií, a příslušnou základnou pro výpočet prémie za splnění jednotlivých úkolů a projednat s nimi stanovené podmínky, které musí být zabezpečeny pro plnění úkolů;
- b) po ukončení hodnotícího období seznámit jednotlivé zainteresované zaměstnance s vyhodnocením plnění stanovených úkolů.

3. Při nesplnění stanovených kritérií pro daný prémiový řád, které byly zapříčiněny mimořádnými důvody, mohou smluvní strany přistoupit k jednání o případném zohlednění neplnění některého z prémiových ukazatelů.

D 13. Odměna za odpracované roky

Odměna za odpracované roky bude zaměstnancům čtvrtletně vyplácena diferencovaně v závislosti na počtu odpracovaných let u zaměstnavatele. Vyplácení této odměny podléhá krácení ve vazbě na odpracovanou dobu za příslušné čtvrtletí roku a vyplácí se vždy za poslední měsíc daného čtvrtletí.

Odměna činí 100 Kč za každý odpracovaný rok do dovršení 5 let. Za každý další odpracovaný rok se zvyšuje o 40 Kč.

D 14. Odměny a sociální výpomoci za životní jubileum a odchod do důchodu

1. Odměna za životní jubileum:

1.1 Při dovršení životního jubilea 50 let věku se za pracovní výsledky poskytnou zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá nepřetržitě nejméně 5 let, odměna ve výši 5 000 Kč. Dojde-li v daném roce přede dnem dovršení jubilea 50 let věku k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) až c) ZP, poskytnou zaměstnavatel tuto odměnu ve výši 5 000 Kč v posledním řádném výplatním termínu zaměstnance.

1.2 Dojde-li v daném roce přede dnem dovršení jubilea 50 let věku k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. d), e) ZP nebo dohodou podle § 49 ZP ze stejných důvodů nebo k odchodu zaměstnance do invalidního důchodu z důvodu pracovního úrazu nebo přiznané NzP, za něž zaměstnavatel odpovídá, poskytnou zaměstnavatel zaměstnanci odměnu ve výši 10 000 Kč v posledním řádném výplatním termínu zaměstnance.

1.3 Odměna se zaměstnancům poskytuje pouze v roce, na který připadlo životní výročí.

2. Odměny při odchodu do důchodu:

2.1 Za pracovní výsledky se poskytují zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá nepřetržitě nejméně 5 let, následující odměny:

a) Při prvním skončení pracovního poměru nejpozději do 12 měsíců po nabytí nároku na starobní důchod podle § 29 Zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění:

- při délce nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele 5 až 9 let
5 000 Kč;
- při délce nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele 10 a více let
10 000 Kč.

Pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr v měsíci, kdy mu vznikne nárok na starobní důchod podle ustanovení § 29 Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, resp. důvodem skončení prac. poměru je odchod do důchodu, se tato odměna navyšuje na dvojnásobek.

b) Při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod podle § 31 Zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, odměna ve výši 20 000 Kč.

c) Při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní důchod:

- při délce nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele 5 až 9 let
10 000 Kč;
- při délce nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele 10 a více let
20 000 Kč.

2.2 Zaměstnanci, který odchází do plného invalidního důchodu z důvodu pracovního úrazu nebo přiznané NzP, za něž zaměstnavatel odpovídá, vyplatí se odměna ve výši 40 000 Kč bez ohledu na délku zaměstnání u zaměstnavatele.

3. Poskytování sociálních výpomocí bývalým zaměstnancům:

3.1 Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat finanční dar nadačnímu fondu „PERSPEKTIVA“ podle výše nárokových nadačních příspěvků zaměstnanců nebo bývalých zaměstnanců.

Tento dar zaměstnavatel poskytuje podle kritérií uvedených v Příloze č.1, Pravidel pro poskytování nadačních příspěvků jako sociální pomoci z nadačního fondu „PERSPEKTIVA“.

3.2 Před skončením pracovního poměru se zaměstnancem z důvodů uvedených v § 52 odst. 1 písm. a) až e) ZP nebo dohodou dle § 49 ZP ze stejných důvodů nebo z důvodu odchodu do starobního důchodu před dosažením důchodového věku, zaměstnanec personálního útvaru

seznámí zaměstnance s Pravidly pro poskytování nadačních příspěvků jako sociální pomoci z nadačního fondu „PERSPEKTIVA“, včetně její Přílohy č.1, a předá zaměstnanci „Žádost o nadační příspěvek“.

3.3 Proplacení nadačního příspěvku zabezpečí nadační fond „PERSPEKTIVA“ nejpozději do 5 měsíců po dni skončení pracovního poměru zaměstnance u Zaměstnavatele.

D 15. Příspěvek na dovolenou

1. Ve výplatním období za měsíc listopad 2014 se zaměstnancům jako uznání zodpovědného plnění pracovních povinností vyplácí odměna v souhrnné výši 28,3 mil. Kč.

2. Odměna se vyplácí jednotlivým zaměstnancům podle jimi dosaženého výdělku (výdělek pro ÚDZ) za období 1. - 10. měsíce roku 2014, od kterého budou odečteny čtvrtletní a roční prémie vyplacené v uvedeném období.

3. Odměna bude poskytována všem zaměstnancům, kteří byli ke dni 30. 11. 2014 v evidenčním stavu u zaměstnavatele a nárok na odměnu činí 500 Kč a více.

4. Pokud měl zaměstnanec ve sledovaném období pracovní neschopnost způsobenou NzP, pracovním úrazem a následkem pracovního úrazu, bude mu tato odměna vypočtena z výše jeho předpokládaného výdělku.

5. Odměna nenáleží zaměstnancům, kterým byl v průběhu roku 2014 až do dne výplaty pravomocně uložen trest soudem pro čin, jehož se dopustili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi, a zaměstnancům, kterým zaměstnavatel dal výpověď podle § 52 písm. g) ZP nebo s nimiž zrušil pracovní poměr okamžitě podle § 55 ZP. Výplata odměny bude pozastavena zaměstnanci, bylo-li proti němu zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi (§ 41 odst. 2 písm. b) ZP) na dobu do pravomocného ukončení trestního řízení.

D 16. Odměna za splnění provozního hospodářského výsledku

1. Odměna za splnění provozního hospodářského výsledku je variabilní složkou mzdy, jejíž vyplácení je podmíněno splněním plánovaného provozního hospodářského výsledku před zdaněním a úroky (dále jen „EBIT“) pro rok 2014.

Odměna za splnění EBIT až do výše 3,3% bude vyplácena následovně:

a) 1,8% ze skutečné základní mzdy zaměstnance je vázáno na limit ukazatele EBIT 1 ve výši EBIT > 0;

b) 1,5% ze skutečné základní mzdy zaměstnance je vázáno na limit ukazatele EBIT 2 ve výši business plánu (dále jen BP) pro rok 2014, nejméně však 80% BP 2014, bude vypláceno proporcionálně.

Další odměna za překročení EBIT bude vyplácena následovně:

Za překročení o každý jeden milion Eur nad BP 2014 ve výši 15%, a to až do max. výše odpovídající 2% nárůstu mezd.

3. Odměna za splnění provozního hospodářského výsledku bude vypočítávána jako % ze skutečné základní mzdy zaměstnance plus předpokládaná základní mzda za dny dovolené (vypočtena jako základní mzda dle fondu pracovní doby) za období 1. 1. – 31. 10. 2014 přepočtena na celý kalendářní rok 2014 (tj. vypočtená základna mzdy za 10 měsíců/10 *12). Základní mzda pracovního místa pro výpočet odměny za splnění provozního hospodářského výsledku je dána klíčem 71 – Tarifní mzda a 72 – Diferenciační tarif, příp. 80 – Smluvní plat, včetně případných přesčasů na tomto pracovním místě a 21 – Doplátek ZM.

4. Pokud měl zaměstnanec ve sledovaném období pracovní neschopnost způsobenou NzP, pracovním úrazem a následkem pracovního úrazu, bude mu tato odměna vypočtena z výše jeho předpokládaného výdělku.

5. Nárok na odměnu vzniká všem zaměstnancům, pokud byli ve stavu min. 50 % hodnoceného období, neodešli ze společnosti před skončením hodnotícího období, s výjimkou odchodu ze zdravotních důvodů a odchodu do důchodu, a nejsou ve skupině zaměstnanců, kterým je vyplácena roční prémie ve výši 20 %.

6. Ve výplatě za listopad 2014 bude vyplácena záloha dle předpokládaného plnění za 1 - 12/2014. V případě, že bude skutečné plnění vyšší než předpokládané, bude doplatek vyplácen ve výplatě za leden 2015.

D 17. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

1. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely se zjišťuje podle §§ 351 - 362 ZP z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v tomto období.

2. Postup při výpočtu průměrného výdělku:

a) Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Započitatelná hrubá mzda bude zvýšena o poměrné části těchto mzdových složek:

- 1/4 odměn za příspěvek na dovolenou (připadající na příslušné čtvrtletí a upravená podle odpracované doby rozhodného čtvrtletí);
- 1/4 odměn za plnění provozního hospodářského výsledku (připadající na příslušné čtvrtletí a upravená podle odpracované doby rozhodného čtvrtletí);

b) Zaměstnanci, kteří nastoupili do pracovního poměru v průběhu čtvrtletí nebo se vrátili z mimo evidenčního stavu a mají odpracováno nejméně 21 dnů, budou mít započitatelnou hrubou mzdu od nástupu do pracovního poměru, resp. návratu z mimo evidenčního stavu, podělenou počtem odpracovaných hodin v tomto čtvrtletí.

c) Nebude-li mít zaměstnanec odpracováno 21 dnů, průměrný výdělek se nezjišťuje, ale příslušný personální útvar stanoví pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se stanoví z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě na příslušném pracovním místě podle uplatňovaného způsobu odměňování u zaměstnavatele dosáhl. Mzdová účtárna stanoví průměr navede do počítače.

d) Pro posouzení odpracování 21 dnů v kalendářním čtvrtletí je rozhodující počet dnů, v nichž zaměstnanec odpracoval celou směnu.

e) Odpracování kratší části směn, v nichž zaměstnanec neodpracoval celou pracovní dobu směny, se budou sčítat.

3. Pro zjištění průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a NzP je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

D 18. Výplata mezd a splatnost mzdy

1. Mzda a náhrada mzdy je splatná pozadu za měsíční období, a to v nejbližším výplatním termínu po uplynutí období, za něž je poskytována takto:

a) u zaměstnanců, kteří požádají nebo již požádali o poukázání mzdy na běžný účet zaměstnance vedeného v některé z bank činných na území ČR v osmém pracovním dni a připsána na běžný účet nejpozději v desátém pracovním dni;

b) u zaměstnanců, kteří požádají nebo již požádali o poukázání mzdy prostřednictvím poštovní poukázky v devátém pracovním dni a doručena do místa bydliště nejpozději v patnáctém pracovním dni;

c) u zaměstnanců, kterým je mzda vyplácena v hotovosti, v dvaadvacátém kalendářním dni, a to v pracovní době v hlavní pokladně (přízemí budovy Ředitelství a.s.); případně-li tento den na den pracovního odpočinku v týdnu, výplatní termín se přesune na nejbližší předcházející pracovní den.

2. Na žádost zaměstnance mu bude mzda splatná během dovolené na zotavenou vyplácena zálohově před nástupem na dovolenou.

3. Zaměstnancům musí být oznámena ve vyúčtování: výše hrubého výdělku a jeho složení; odpracované hodiny; srážky a splátky tak, aby o nich byl přehled.

4. Distribuce výplatních lístků v zalepených obálcích, po jejich předchozím hromadném odběru ve stanovených dnech bude prováděna určenými odpovědnými zaměstnanci za jednotlivá hospodářská střediska.

5. Každá položka (klíč) na výplatním lístku bude matematicky zaokrouhlena Na celé koruny.

D 19. Paritní komise

1. Paritní komise je zřízena k zajišťování úkolů v oblasti hodnocení a třídění prací v rámci zaměstnavatele a je garantem změn a doplňků katalogu profesí.
2. Paritní komise svá rozhodnutí činí jménem smluvních stran, které ji ustavily. V okruhu těchto smluvních stran jsou rozhodnutí paritní komise závazná.
3. Další podmínky upravující složení a činnost paritní komise jsou uvedeny v Jednacím řádu paritní komise, který tvoří Přílohu č. 3 KS.
4. Počet členů 3 zástupci za každou smluvní stranu.

D 20. Společná, přechodná a závěrečná ustanovení

Pro zabezpečení kontroly plnění KS ve smyslu § 278 odst. 2 ZP jsou oprávněni nahlížet do potřebných mzdových podkladů k provedení kontroly předseda ZO a předseda mzdové komise při VZO.

Seznámení členů příslušných odborových orgánů a oprávněného zástupce PŘOO pověřeného evidencí členských příspěvků s potřebnými údaji, smluvní strany nepovažují za zveřejnění mzdových údajů.

Pro účely provádění kontroly plnění ustanovení článku D 4. této KS poskytne zaměstnavatel na požádání předsedovi ZO nebo předsedovi mzdové komise při VZO požadovaný počet popisů pracovních míst (výtisk č. 1) na dobu nezbytně nutnou. Jejich diferenciační tarif bude ke kontrole k dispozici v oddělení Z.

Dojde-li při namátkové kontrole ke kontrolnímu nálezu, poskytne zaměstnavatel předsedovi ZO nebo předsedovi mzdové komise při VZO informaci o pracovních místech (čísla pracovního místa a výši diferenciačního tarifu) u všech požadovaných pracovních míst na dobu nezbytně nutnou.

V případě úspory pracovního místa organizační změnou, při které nedojde k redukci pracovní činnosti, mohou obě strany přistoupit k jednání o hodnotě pracovního místa, které převzalo činnosti zrušeného pracovního místa.

Celý měsíc je odpracována doba v nepřetržitém sledu směn příslušného pracovního režimu odpovídající kalendářnímu měsíci.

G. Sociální péče o zaměstnance

Zaměstnavatel bude přispívat na realizaci programů, které podporují zdraví zaměstnanců.

G 1. Rekondiční a ozdravné akce

Rekondiční pobyty se poskytují zaměstnancům, kteří splňují následující kritéria:

Skupina zam. v pracov. pom.	Délka zam.	Periodicita
1. zaměstnanci na rizikových pracovištích kategorie 4. a 3. a strojvedoucí	min. 4 roky, z toho 1 rok na riziku	co 2 roky
2. zaměstnanci na rizikových pracovištích kategorie 2 a zam.provoz.nerizik.pracovišť, pracující na nočních směnách	min. 4 roky	co 2 roky
3. zaměstnanci HZS – zam. směnného provozu	min. 4 roky v HZS u zaměstnavatele	co 2 roky
4. ostatní zaměstnanci	min. 5 let	co 4 roky
5. Zam. s NzP nebo PÚ u zam. a s trvalými následky	bez limitu	co 2 roky

15denní rekondiční pobyty a 8denní rekondiční pobyty se považují za rovnocenné a zaměnitelné.

Přednost při zajišťování těchto pobytů mají zaměstnanci z rizikových pracovišť.

Zaměstnavatel zajistí v roce 2014 pobyt na ROP:

a) při dvoutýdenních pobytech pro max. 200 zaměstnanců v členění 170 pobytů pro zaměstnance ArcelorMittal Ostrava a.s., 20 pobytů pro zaměstnance ArcelorMittal Energy Ostrava s.r.o. a 10 pobytů pro zaměstnance ArcelorMittal Engineering Products Ostrava s.r.o.

b) při týdenních pobytech pro max. 330 zaměstnanců v členění 270 pobytů pro zaměstnance ArcelorMittal Ostrava a.s., 22 pobytů pro zaměstnance ArcelorMittal Energy Ostrava s.r.o. a 38 pobytů pro zaměstnance ArcelorMittal Engineering Products Ostrava s.r.o.

Zaměstnanci mají nárok na pracovní volno dle bodu C 8.1 této KS. Zaměstnavatel zajistí tyto pobyty včetně dopravy na své náklady.

G 7. Půjčky

1. Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům návratné bezúročné půjčky pro podporu řešení bytové situace: koupi rodinného domku nebo bytu (podle Zákona č. 72/1994 Sb.), modernizaci, rekonstrukci, přístavbu a přestavbu rodinného domku nebo bytu nebo koupi spoluvlastnického podílu na domě, pokud tímto zaměstnanec řeší svou bytovou potřebu, dále na zaplacení členského podílu v bytových družstvech podle zásad v Příloze č. 4 této KS.

2. Na tyto návratné půjčky zaměstnavatel vyčlení v roce 2014 částku 5,5 mil. Kč.

G 9. Penzijní připojištění a životní pojištění

1. Zaměstnavatel poskytne od 1. 4. 2013 zaměstnancům, kteří mají sjednáno penzijní připojištění nebo životní pojištění příspěvek v celkové výši:

měsíční úložka zaměstnance:	příspěvek zaměstnavatele:
od 100 Kč do 199 Kč	300 Kč
od 200 Kč do 299 Kč	400 Kč
od 300 Kč do 499 Kč	650 Kč
od 500 Kč do 699 Kč	750 Kč
od 700 Kč do 999 Kč	950 Kč
od 1.000 do 1.499 Kč	1 050 Kč
od 1 500 Kč a více	1 150 Kč

Zaměstnavatel se dále zavazuje uhradit jednorázový příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění ve výši 450 Kč všem zaměstnancům, kterým k 1. 4. 2013 vznikl nárok na zvýšený příspěvek zaměstnavatele dle kritérií platné kolektivní smlouvy a kteří byli k 1. 4. 2013 v evidenčním stavu zaměstnavatele. Úhrada bude provedena přímo na účet pojišťovny, kde je zaměstnanec pojištěn.

2. Příspěvek zaměstnavatele na spoření

S platností od 1. 4. 2014 zaměstnavatel zavádí příspěvek na spoření pro zaměstnance za účelem podpory zajištění jejich budoucnosti (zejména penzi). Příspěvek bude zaměstnancům vyplácen ve sjednané výši pro jednotlivé společnosti následovně:

- ArcelorMittal Ostrava a.s. – 450 Kč/měsíc jako mimořádná odměna pod mzdovým klíčem 6637 nebo příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění ve výši 610 Kč/měsíc .
- ArcelorMittal Engineering Products Ostrava, s.r.o. – 400 Kč/měsíc jako mimořádná odměna pod mzdovým klíčem 6637 nebo příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění ve výši 550 Kč/měsíc.

- c) ArcelorMittal Energy Ostrava, s.r.o. – 400 Kč/měsíc jako mimořádná odměna pod mzdovým klíčem 6637 nebo příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění ve výši 600 Kč/měsíc.

Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění bude vyplácen 1x ročně, a to vždy nejpozději k 30.11. daného roku, přičemž nelze varianty příspěvku kombinovat, je nutno zvolit buď penzijní připojištění, nebo životní pojištění. Mimořádná odměna bude vyplácena zaměstnancům měsíčně pod mzdovým klíčem 6637.

Příspěvek bude vyplácen za podmínky, že byla odpracována alespoň 1 směna v měsíci.

Každý zaměstnanec se může 1x ročně, a to v roce 2014 nejpozději do 31.3., pro každý další rok to bude nejpozději k 15.1. daného roku, rozhodnout, zda žádá o příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění nebo o výplatu odměny na svůj účet určený pro výplatu mzdy.

V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr u zaměstnavatele v daném roce a nerozhodne o jiném způsobu výplaty, bude mu naspořená částka automaticky vyplácena ke dni ukončení pracovního poměru na účet určený pro výplatu mzdy.

H. Závěrečná a přechodná ustanovení

H 5. Promlčecí lhůty pro uplatnění pracovněprávních nároků zaměstnanců vyplývajících z KS a jejich dodatků

1. Promlčecí lhůta pro uplatnění pracovněprávních nároků zaměstnanců z této KS a jejich dodatků vyplývá z příslušných ustanovení §§ 329 - 333 ZP.

2. Poskytnutí finančního plnění ze strany zaměstnavatele týkající se výhod či sociální výpomoci zaměstnancům přísluší pouze v kalendářním roce, ve kterém nastala skutečnost zakládající tuto možnost, nejpozději však do výplatního termínu za měsíc leden následujícího roku.

H 6. Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

1. Po dobu účinnosti této KS, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku od účinnosti přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele ve smyslu ustanovení §§ 338 – 341 ZP jsou zachovány nároky zaměstnanců vyplývající z této KS u jiného zaměstnavatele, zejména:

a) byla-li převedena část zaměstnavatele (organizační útvar);

b) byly-li převedeny úkoly nebo činnosti zaměstnavatele nebo jejich části, nebo který vznikl jako právní nástupce zaměstnavatele, jsou zachovány nároky vyplývající z této KS u jiného zaměstnavatele.

Zaměstnavatel se zavazuje zajistit, aby v případech, kdy bude docházet k přechodu práv a povinností dle ustanovení § 338 a násl. ZP na přejímajícího zaměstnavatele, byl jednou z podmínek výběrového řízení závazek přejímajícího zaměstnavatele k zachování nároků vyplývajících z této KS po dobu minimálně 3 let od účinnosti přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele. Pokud tato podmínka nebude účastníkem výběrového řízení akceptována, zaměstnavatel se zavazuje tohoto účastníka z výběrového řízení vyřadit.

2. Smluvní strany zabezpečí písemnou dohodu s přijímajícím zaměstnavatelem o uplatnění individuálních a kolektivních nároků zaměstnanců, vyplývajících z této KS, a to nejpozději deset pracovních dnů před uskutečněním změny ve smyslu bodu H 6.1 této KS.

3. Zaměstnanec může dát výpověď před uskutečněním přechodu práv a povinností dle ustanovení §51a ZP, přičemž nemá nárok na odstupné.

4. Dojde-li k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance za splnění podmínek ustanovení §339a ZP náleží zaměstnanci odstupné dle bodu C 15.2 a C 15.3, které je v takovém případě povinen vyplatit přejímající zaměstnavatel.

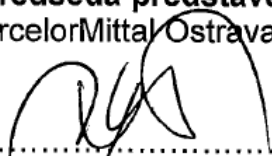
Tento Dodatek č. 1/2014 ke Kolektivní smlouvě na roky 2013-2015 nabývá platnosti dnem podpisu smluvními stranami, účinnosti dnem 1. 4. 2014

Kapitola D – Mzdy zaměstnanců je účinná od 1. 4. 2014 do 31. 12. 2014.

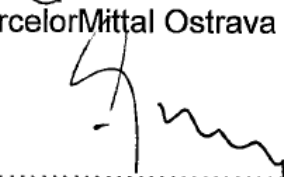
V Ostravě – Kunčicích dne 12. 3. 2014



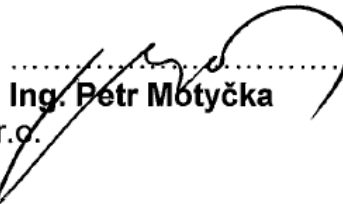
.....
Tapas Rajderkar
Předseda představenstva
ArcelorMittal Ostrava a.s.



.....
Mgr. Jan Rafaj, MBA
Člen představenstva
ArcelorMittal Ostrava a.s.



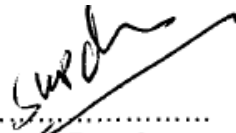
.....
Ing. Zdeněk Fluxa
ArcelorMittal Engineering Products Ostrava s.r.o.



.....
Ing. Petr Mlýčka



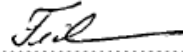
.....
Ing. Petr Baranek
ArcelorMittal Energy Ostrava s.r.o.



.....
Santosh Pandey



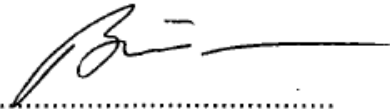
.....
Vítězslav Praž, předseda,
ZO OS KOVO ArcelorMittal
Česká Republika



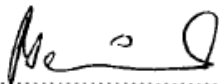
.....
Pavel Fichna, předseda,
ZO OS KOVO Mittal Steel
Ostrava-3 Servis



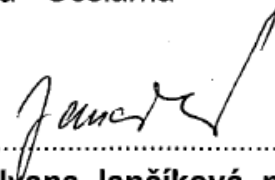
.....
Ivan Jančík, předseda,
ZO OS KOVO Mittal Steel
Ostrava - Doprava



.....
Roman Bečica, předseda,
ZO OS KOVO Mittal Steel
Ostrava - Ocelárna



.....
Pavel Borůvka, předseda,
ZO OS KOVO Vysoké pece
ArcelorMittal Ostrava



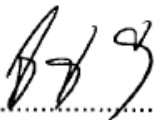
.....
JUDr. Ivana Jančíková, předseda,
ZO OS KOVO Mittal Steel
Ostrava - Ředitelství



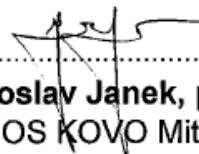
.....
Bc. Alena Sobolová, předseda,
ZO OS KOVO Energetika
ArcelorMittal Ostrava



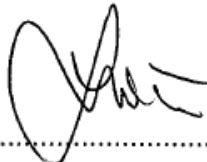
.....
Kamil Kovár, předseda,
ZO OS KOVO Elektrárna Mittal Steel
Ostrava



.....
David Verner, předseda,
ZO OS KOVO - Laboratoře a Výzkum
Mittal Steel Ostrava a.s.



.....
Jaroslav Janek, předseda,
ZO OS KOVO Mittal Steel
Ostrava - AServis



.....
Luděk Lúčan, předseda,
ZO OS KOVO
Válcovny plechu

Stupnice mzdových tarifů od 1. 1. 2013

Tarifní stupeň	Kč/hod	Kč/hod	Kč/měsíc
	Pro 34,25 hod. pracovní dobu	Pro 37,5 hod. pracovní dobu	
1	63.5	58.0	9 460
2	72.9	66.6	10 860
3	79.6	72.8	11 860
4	86.6	79.2	12 910
5	95.0	86.9	14 160
6	105.8	96.7	15 760
7	119.9	109.6	17 860
8	125.2	114.5	18 660
9	135.4	123.7	20 170
10	148.1	135.3	22 060
11	164.2	150.1	24 460
12	180.3	164.8	26 860

Zvýšení diferenciacních tarifů od 1. 4. 2013

Zaměstnancům, kteří byli k 1. 4. 2013 v evidenčním stavu zaměstnavatele, bude ve výplatě za měsíc duben 2013 vyplacena jednorázová částka odpovídající trojnásobku dohodnutého navýšení dle diferenciacního tarifu příslušného tarifního stupně za období od 1. 1. 2013 do 31. 3. 2013.

Tarifní stupeň	Zvýšení diferenciacního tarifu Kč/měsíc
1	350
2	350
3	350
4	350
5	350
6	350
7	350
8	350
9	350
10	350
11	350
12	350

Zásady pro poskytování sociálních výpomocí zaměstnancům nebo jejich pozůstalým

1. Zaměstnavatel poskytne nenávratnou jednorázovou sociální výpomoc (dále jen „výpomoc“), která je určena k výjimečnému poskytnutí finanční podpory zaměstnancům nebo jejich příbuzným.

2. Výpomoc lze poskytnout:

2.1. Při narození a nezrušitelném osvojení dítěte (vždy jen jednomu z rodičů), a to formou jednorázového příspěvku ve výši 10 000 Kč. Příspěvek lze poskytnout nejpozději do 12 měsíců od narození dítěte.

2.2. Při úmrtí zaměstnance pozůstalým (vždy jen jednomu z pozůstalých), se kterým žil tento zaměstnanec ve společné domácnosti (podle § 115 Občanského zákoníku) nebo osobě, která uhradila pohřební náklady, a to formou daru do výše 6 000 Kč.

2.3. Při úmrtí zaměstnance pozůstalým, pokud zůstanou nezaopatřené děti, a to formou daru do výše 30 000 Kč na každé nezaopatřené dítě.

2.4. Při pracovním úrazu, který měl za následek přiznání statusu občana se zdravotním postižením, a to formou jednorázového příspěvku ve výši 50 000 Kč.

2.5. V případě jiné mimořádné události až do výše 100 tis. Kč. Po rozhodnutí zaměstnavatele (např. živelné pohromy).

3. Poskytnutý jednorázový příspěvek dle bodů 2. 1. až 2. 5. podléhá zdanění podle příslušných právních předpisů.

4. Postup při vyřizování žádosti:

4.1. Žadatel o příspěvek dle bodu 2.1. doloží svou žádost s kopií rodného listu narozeného dítěte nebo doklady o osvojení dítěte. Zaměstnavatel se vyhrazuje právo požadovat další doplňující doklady v případě nesezdaných rodičů.

4.2. Žadatel o výpomoc dle bodů 2.2. a 2.3., popř. příslušný odborový orgán nebo zaměstnavatel jménem pozůstalých, předloží písemnou žádost (doloženou kopií úmrtního listu a příslušnými doklady z pohřební služby).

4.3. Žadatel o příspěvek dle bodu 2.5. předloží písemnou žádost a doloží ji příslušnými doklady (např. přiznání zdravotního postižení, záznam o úrazu).