

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

ORLEN Unipetrol RPA s.r.o.

na období

1. 1. 2024 – 31. 12. 2026

uzavřená mezi:

ORLEN Unipetrol RPA s. r. o.

Se sídlem Záluží 1, 436 00 Litvínov

IČ: 27597075

Zastoupená: Tomaszem Wiatrakem, jednatelem společnosti

Tomášem Herinkem, jednatelem společnosti

Zapsaná v obchodním rejstříku vedeným Krajským soudem v Ústí nad Labem, oddíl C, vložka 24430

dále jen „zaměstnavatel“ na straně jedné

a

Základní odborová organizace Chemopetrol a. s.

Se sídlem Záluží 1, 436 00 Litvínov

IČ: 14869985

Zastoupená: Pavlem Dvořákem, předsedou

Vedená ve spolkovém rejstříku Krajského soudu Ústí nad Labem oddíl L, vložka 2296

a

Základní odborová organizace České rafinerské a. s.

Se sídlem: Litvínov, Záluží 2, PSČ 436 01

IČ: 63125358

Zastoupená: Martinem Machačným, předsedou

Vedená ve spolkovém rejstříku Krajského soudu Ústí nad Labem oddíl L, vložka 2144

a

Základní organizace Odborového svazu ECHO BENZINA, s. r. o.

Se sídlem: Na Pankráci 1683/127, Nusle, Praha 4, 140 00

IČ: 40762891

Zastoupená: Evou Walachovou, členkou výboru

Vedená ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 57625

a

Základní organizace Odborového svazu ECHO při POLYMER INSTITUTE BRNO, spol. s r. o.

Se sídlem: Brno-střed, Tkalcovská 2

IČ: 18826733

Zastoupená: Jaroslavem Kuželem, předsedou

Vedená ve spolkovém rejstříku Krajského soudu v Brně, spisová značka L24703

a

ZO OS ECHO při PARAMO, a.s. středisko Kolín

Se sídlem: Ovčárecká 314, 280 02, Kolín V

IČ: 16590457

Zastoupená: Michaelou Semrádovou, předsedkyní

Vedená ve spolkovém rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl L, vložka 57633

dále jen „odborové organizace“ na straně druhé

zaměstnavatel a odborové organizace dále společně i jen jako „**smluvní strany**“

OBSAH

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	1
A.1. PŘEDMĚT A OBSAH.....	1
A.2. SPOLEČNÁ DEKLARACE	1
A.3. ROZSAH PLATNOSTI A ÚČINNOSTI.....	2
B. ZAMĚSTNAVATEL A ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	2
C. PRINCIPY PERSONÁLNÍ POLITIKY	3
C.1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	3
C.2. PRACOVNÍ DOBA	3
C.3. DOVOLENÁ.....	5
C.4. PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY	5
C.5. PRACOVNÍ VOLNO ZA STÁTNÍ SVÁTEK	6
D. ODMĚŇOVÁNÍ	6
D.1. INDIVIDUÁLNÍ A SKUPINOVÉ SMLUVNÍ MZDY	6
D.2. MZDOVÝ RŮST	7
D.3. KATALOGY PRACÍ A FUNKCÍ	10
D.4. MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE	10
D.5. NÁHRADA MZDY PŘI PROSTOJI A DALŠÍCH PŘEKÁŽKÁCH NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE	11
D.6. MZDOVÉ FORMY	11
D.7. POBÍDKOVÁ SLOŽKA MZDY	12
D.8. MZDA A NÁHRADA MZDY VE SVÁTEK	18
E. BEZPEČNOST PRÁCE	18
E.1. KONTROLA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ NAD BEZPEČNOSTÍ PRÁCE	18
E.2. ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ NA ŘEŠENÍ OTÁZEK BOZP	19
E.3. POVINNOSTI A ZODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	19
E.4. POVINNOSTI A ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI PRACOVNÍCH ÚRAZŮ, NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ A JEJICH ODŠKODŇOVÁNÍ	20
F. PRINCIPY SOCIÁLNÍ POLITIKY	22
F.1. POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ	22
F.2. PÉČE O VYBRANÉ SKUPINY OSOB.....	23
F.3. ZDRAVOTNÍ PÉČE.....	24
F.4. VNITROPODNIKOVÁ DOPRAVA	26

PŘÍLOHY

- Příloha č. 1 Seznam pracovišť, pro která je uplatněna zkrácená pracovní doba na 33,5 hod. / týden
- Příloha č. 2 Zaměstnavatel a odborové organizace
- Příloha č. 3 Seznam pracovišť, na kterých nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech
- Příloha č. 4 Systém volitelných výhod
- Příloha č. 5 Mzdový předpis

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

A.1. PŘEDMĚT A OBSAH

Předmětem této kolektivní smlouvy (dále jen „KS“) je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci dohodnutá při kolektivním vyjednávání. Obsahem jsou práva a povinnosti smluvních stran, které zakládají individuální nároky zaměstnanců a stanovují konkrétní podmínky kolektivních vztahů v oblasti pracovněprávních, mzdových, sociálních podmínek a podmínek pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, které dále vyplývají z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené mezi OS ECHO a Svazem chemického průmyslu České republiky (dále jen „KSVS“).

A.2. SPOLEČNÁ DEKLARACE

A.2.1. Smluvní strany konstatují, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoli přímo, ale až ve svých důsledcích. Jsou nepřijatelné jakékoliv formy diskriminace a šikany, včetně obtěžování, zastrašování či ponižování. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví ZP nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

A.2.2. Smluvní strany touto KS deklarují společnou vůli:

- a. rozvíjet prosperitu zaměstnavatele a jejím prostřednictvím současně uspokojovat růst potřeb a zájmů všech zaměstnanců;
- b. konstruktivně utvářet a udržovat vzájemné vztahy založené na důvěře a spolupráci mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a odborovými organizacemi;
- c. respektovat zásadu úzké spolupráce smluvních stran v oblasti zaměstnanosti;
- d. dodržovat smluvně sjednané výklady a postupy tak, aby nedocházelo k neplnění nebo zpochybnování práv a nároků zaměstnanců;
- e. zaměstnavatel bude respektovat základní odborová práva jako základní podmínku pro vytvoření sociálního smíru. Jde o základní

odborová práva garantovaná v příslušných mezinárodních úmluvách MOP.

A.3. ROZSAH PLATNOSTI A ÚČINNOSTI

A.3.1. Tato KS nabývá platnosti dnem jejího podpisu.

A.3.2. Účinnost této KS je stanovena od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2026

Práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů vychází z ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, ZP, dalších právních předpisů v platném znění, a z KSVS.

A.3.3. Kterákoliv ze smluvních stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění KS. O návrhu je druhá strana povinna jednat. K jednání je třeba přistoupit neprodleně, nejpozději však do sedmi kalendářních dnů po doručení návrhu jedné ze stran straně druhé.

A.3.4. Pokud nebude změna KS (Dodatek ke KS) uzavřena nejpozději v den ukončení platnosti a účinnosti, platnost a účinnost KS nebo jejich dodatků se prodlužuje až do doby uzavření nové KS, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

A.3.5. Ustanovení této KS se vztahují na všechny zaměstnance u kterých je, v ročním průměru 52 týdnů po sobě jdoucích, stanovena nejméně 20-ti hodinová týdenní pracovní doba. Ustanovení této KS se vztahuje také na uvolněné odborové funkcionáře.

A.3.6. Pro nároky vyplývající z této KS, podmíněné počtem odpracovaných let u zaměstnavatele, se počítají celé souvisle odpracované roky v posledním pracovním poměru k zaměstnavateli nebo společností skupiny ORLEN Unipetrol (případně právního předchůdce). Pokud však byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr ve společnostech skupiny ORLEN Unipetrol (případně právního předchůdce) z organizačních důvodů s odstupným, pak se začínají počítat celé souvisle odpracované roky od nového data nástupu. Za nepřetržitý pracovní poměr se považuje rovněž doba vědecké aspirantury a studijního pobytu u zaměstnavatele, pokud pracovní poměr na tuto dobu bezprostředně navazoval, případně i doba pracovního poměru před aspiranturou a studijním pobytem.

B. ZAMĚSTNAVATEL A ODBOROVÉ ORGANIZACE

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi podrobně řeší Příloha č. 2 této KS.

C. PRINCIPY PERSONÁLNÍ POLITIKY

C.1. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

- C.1.1. Zaměstnavatel bude předkládat a projednávat s odborovými organizacemi návrh organizačního uspořádání, seznamy zaměstnanců a pracovních míst, u kterých bude uplatňována organizační změna, nejméně však s jednoměsíčním předstihem před účinností organizační změny, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. Po dohodě s odborovými organizacemi a se souhlasem zaměstnance nemusí být ve výjimečných a opodstatněných případech jednoměsíční lhůta dodržena. Zaměstnavatel bude s odborovými organizacemi projednávat případné výpovědi z důvodů organizační změny před jejich uplatněním.
- C.1.2. Smluvní strany se budou vzájemně informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka.
- C.1.3. Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr bude rozvázán z důvodu organizační změny, poskytne zaměstnavatel ve výpovědní době základní informace o nárocích a o způsobu uplatňování nároků při ztrátě zaměstnání.
- C.1.4. U zaměstnanců kategorie THP na úrovni N-2 a nižší včetně, a kategorie D nebude mzda (dle § 114 odst. 3 ZP) sjednávána již s přihlédnutím k případné práci přesčas v jakémkoliv rozsahu.
- C.1.5. Každý pracovní poměr uzavřený na dobu určitou bude změněn nejpozději po 3 letech nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele na pracovní poměr na dobu neurčitou, vyjma zaměstnanců, kteří nastupují jako náhrada za zaměstnance, který čerpá mateřskou / rodičovskou dovolenou / je dlouhodobě uvolněn pro výkon funkce / je v DPN v souhrnu přesahující 6 měsíců, čerpá dlouhodobé neplacené volno a vyjma případů uvedených v § 39 odst. 3 ZP.

C.2. PRACOVNÍ DOBA

- C.2.1. U zaměstnavatele je stanovena nejvýše 37,5 hodinová týdenní pracovní doba.
- C.2.2. U zaměstnavatele je uplatňována rovnoměrná pracovní doba, pružná pracovní doba, nerovnoměrně rozvržená pracovní doba a zkrácená pracovní doba, a to dle potřeb zaměstnavatele. Při nerovnoměrné pracovní době je stanoveno vyrovnávací období 52 týdnů v daném kalendářním roce. Seznam pracovišť se zkrácenou pracovní dobou je uveden v Příloze č. 1 této KS.
- O kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby může požádat zaměstnanec zejména z těchto důvodů:
- pečuje-li o dítě mladší patnáct let;

- b. pečuje-li o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost);
- c. pečuje-li dočasně o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) proto, že osoba jinak o ni pečující o ni pečovat nemůže z důvodu nemoci, karantény, lázeňské léčby nebo dočasné nedosažitelnosti vyplývající z jejích právních závazků a povinností;
- d. v případě těhotenství.

Žádostem z výše uvedených důvodů vyhoví zaměstnavatel vždy, nebrání-li tomu závažné provozní důvody.

- C.2.3. Začátek a konec pracovní doby směnových zaměstnanců je stanoven harmonogramem směn. Pracovní doba je 7,5 hodinová, 11 hodinová, 11,5 hodinová, 12 hodinová, resp. 16 hodinová. Z důvodů přizpůsobení se dopravě do zaměstnání a očištění po skončení práce se umožňuje, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, posunout stanovenou pracovní dobu až o 30 minut před její skončení stanovené harmonogramem směn. Podmínkou je řádné vystřídání na pracovišti.
- C.2.4. Začátek pracovního dne je v nepřetržitém provozu stanoven na dobu nástupu první pracovní směny podle stanoveného rozdělení pracovní doby (harmonogramu) v 6:00 hod. Toto ustanovení se použije i pro účely odměňování, tam kde to lze podle ZP použít.
- C.2.5. Ve směnném provozu se doba potřebná pro osobní očištění po skončení práce zahrnuje do pracovní doby. Pokud doba na předání směny a očištění přesáhne rámec stanovené pracovní doby, jedná se o práci přesčas, a to nejvýše v rozsahu 18 minut na směnu.
- C.2.6. Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovně-lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce.
- C.2.7. Přestávka v práci na jídlo a oddech v rozsahu 30 minut se zaměstnancům poskytuje nejpozději po každých 4,5 hodinách práce, první přestávka výjimečně nejpozději po 6 hodinách. Tato přestávka se nezahrnuje do pracovní doby. Pokud charakter organizace práce neumožňuje vybrání přestávky v celku, zajistí zaměstnavatel vytvoření podmínek pro přerušení práce, vystřídání nebo zástup zaměstnanců na pracovišti a pro postupné vybrání přestávky na jídlo a oddech. Pokud objektivní příčiny, minimální stav na pracovišti, mimořádná událost, jednoobslužné pracoviště, nebo další dle vyhodnocení konkrétní situace, neumožní přestávku poskytnout, je celá

doba směny hodnocena jako výkon práce. Doba evidovaná nad rámec fondu pracovní směny je prací přesčas. Zaměstnancům však musí, být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba na jídlo a oddech.

- C.2.8. Na pracovištích uvedených v Příloze č. 3 této KS nemohou být práce přerušeny, a proto na nich nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech, nedochází k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce. Zaměstnancům však musí být zajištěna i bez přerušení provozu nebo práce přiměřená doba pro oddech a jídlo.
- C.2.9. Pružnou pracovní dobu lze uplatnit pouze v těch útvarech, kde je její zavedení možné vzhledem k provozním možnostem a účelnosti tohoto systému. Volitelná pracovní doba je stanovena na období od 6:00 do 8:30 a od 13:30 do 18:00 hod. v období od pondělí do čtvrtka, v pátek od 6:00 do 8:00 a od 13:00 do 18:00 hod.

C.3. DOVOLENÁ

- C.3.1. U zaměstnavatele se základní výměra dovolené prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden nad zákonem stanovený nárok, zaměstnancům pracujícím ve dvousměnném provozu včetně sobot a nedělí o jeden a půl týdne nad zákonem stanovený nárok a zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém provozu jako kompenzace za ztížené pracovní a životní podmínky o dva týdny nad zákonem stanovený nárok.
- C.3.2. Dodatková dovolená přísluší zaměstnancům se stálým výkonem práce na pracovištích uvedených v § 215 ZP nebo se střídavým výkonem práce na těchto pracovištích, jestliže zde budou v průběhu měsíce pracovat v měsíčním průměru více než polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Seznam zaměstnanců je stanoven v Příloze č. 5 této KS.
- C.3.3. Při čerpání dovolené bude mzda vyplácena během dovolené ve stanoveném výplatním termínu, pokud se tak zaměstnavatel a zaměstnanec dohodne. Před nástupem dovolené bude zaměstnanci odpovídající část mzdy vyplacena formou mimořádné zálohy pouze na základě žádosti zaměstnance.

C.4. PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY

- C.4.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům používajícím při práci izolační dýchací přístroj (dále IDP) skupiny B (dle přílohy 5, bodu 7.2 KS) nejméně v rozsahu 50 hod/rok nebo IDP skupiny C (dle přílohy 5, bodu 7.2 KS) nejméně v rozsahu 35 hod/rok, kteří se zúčastní minimálně pětidenního rekondičního pobytu v zařízení individuálně vybraném zaměstnancem, volno s náhradou mzdy v rozsahu odpovídajícím počtu zameškaných

pracovních dnů podle harmonogramu příslušné směny v prvních 5-ti dnech pobytu.

- C.4.2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na pracovištích, která byla zařazena s ohledem na riziko chemické karcinogenity podle vyhlášky č. 95/1987 Sb., § 1 a 2, dle znění ke dni 31. 12. 2006 a zákona č. 235/1992 Sb., o zrušení pracovních kategorií, dle znění ke dni 31. 12. 1995, čl. IV do okruhu pracovišť s nárokem na dodatkovou dovolenou, pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 4,5 dne. Tato pracoviště jsou uvedena v Příloze č. 1 této KS.
- C.4.3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a to nad rozsah definovaný v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v rozsahu:
- jeden den při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance;
 - jeden den při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte;
 - jeden den v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy (pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá denní směna na tento den, nebo noční směna na den před tímto dnem).

V rámci pracovního volna s náhradou mzdy při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte se bude náhrada v den pohřbu vztahovat na celou směnu.

C.5. PRACOVNÍ VOLNO ZA STÁTNÍ SVÁTEK

Zaměstnavatel poskytne jedenkrát v kalendářním roce zaměstnancům, kteří pracují na ranních směnách od pondělí do pátku, 1 den volna a to za státní svátek, který připadne na víkendový den. Tímto dnem volna bude pondělí, pátek, nebo den bezprostředně navazující na státní svátek. Den volna určí zaměstnavatel.

D. ODMĚŇOVÁNÍ

D.1. INDIVIDUÁLNÍ A SKUPINOVÉ SMLUVNÍ MZDY

- D.1.1. Zaměstnavatel podle okruhu funkcí používá skupinové nebo individuální smluvní mzdy.
- D.1.2. Pracovní funkce jsou hodnoceny metodou mzdových tříd. Pracovní pozice odměňované na základě kompetenčního systému a systému provozních způsobilostí jsou hodnoceny dle kompetenční stupnice / stupnice provozních způsobilostí uvedené v této KS.

D.2. MZDOVÝ RŮST

- D.2.1. Jednání o změnách mzdové úrovně může být iniciováno oběma stranami.
- D.2.2. Mzdová křivka účinná od 1. 1. 2024 - standardní mzdy pro zaměstnance se skupinovou mzdou jsou uvedeny v následující Tabulce č. 1:

Tabulka č. 1

Referenční hladina	Mzdová křivka v Kč / měsíc
7	23 800
8	25 040
9	26 500
10	28 620
11	30 390
12	33 380
13	37 480
14	41 050
15	45 690

Standardní rozpětí mzdové křivky je 80 – 120 %. Odůvodnitelné výjimky jsou povoleny.

Od 1. 1. 2024 bude všem zaměstnancům se smluvní mzdou odměňovaným mimo kompetenční systém a systém provozních způsobilostí navýšena základní mzda o 2 800 Kč.

Od 1. 7. 2024 bude poskytnuto příslušným vedoucím na úrovni N-1 dalších 800 Kč / zaměstnanec na navýšení mezd zaměstnancům odměňovaným mimo kompetenční systém a systém provozních způsobilostí, přičemž rozdělení této částky konkrétním zaměstnancům bude plně v kompetenci příslušných vedoucích na úrovni N-1. Celkové navýšení základní mzdy u jednoho zaměstnance je omezeno maximální částkou 3 000 Kč.

- D.2.3. Mzdy zaměstnanců odměňovaných na základě kompetenčního systému a systému provozních způsobilostí

- D.2.3.1 U zaměstnavatele se uplatňuje následující kompetenční stupnice / stupnice provozních způsobilostí, která je předmětem kolektivního vyjednávání. Stupnice účinná od 1. 1. 2024 je uvedena v Tabulce č. 2:

Tabulka č. 2

Počet kompetencí / Počet provozních způsobilostí	Základní měsíční mzda (Kč)	Kompetenční stupně / Stupně provozních způsobilostí
0	30 700	1
1	31 950	2

2	33 200	3
3	34 600	4
4	36 400	5
5	38 200	6
6	40 000	7
7	41 800	8
8	43 600	9
9	45 400	10

D.2.3.2 Příslušným vedoucím na úrovni N-1 je nad rámec kompetenční křivky / křivky provozních způsobilostí poskytnuto v průměru 500 Kč / zaměstnanec na přiznání výkonnostního příplatku, přičemž konkrétní přiznání výkonnostního příplatku je plně v kompetenci příslušných vedoucích na úrovni N-1.

S účinností od 1. 7. 2024 je vedoucím na úrovni N-1 poskytnuto v průměru dalších 550 Kč / zaměstnanec na přiznání výkonnostního příplatku nad rámec původního. Celkem je tak s účinností od 1. 7. 2024 vedoucím na úrovni N-1 poskytnuto v průměru 1050 Kč / zaměstnanec na přiznání výkonnostního příplatku.

Přiznání výkonnostního příplatku je revidováno zpravidla jedenkrát ročně, nově přiznaný výkonnostní příplatek nahrazuje předchozí.

D.2.3.3 Zaměstnanci pověřenému zastupováním mistra / vedoucího laboratoře bude po dobu platnosti tohoto pověření náležet základní mzda dle jeho zařazení do kompetenčního stupně / stupně provozních způsobilostí, navýšená o 10 %.

D.2.3.4 Za dobu přímého výkonu zastupování mistra / vedoucího laboratoře, náleží zastupujícímu zaměstnanci základní mzda navýšená o 10 % nad rámec již navýšené základní mzdy dle bodu D.2.3.3, přičemž minimální délka výkonu zastupování je jedna úplná odpracovaná směna.

D.2.3.5 Zařazování zaměstnanců do jednotlivých kompetenčních stupňů / stupňů provozních způsobilostí se řídí Katalogem Operátora, Katalogem Laboranta a Katalogem provozních způsobilostí.

D.2.3.6 Získání jedné kompetence / provozní způsobilosti, při dodržení podmínek daných ustanoveními v Katalogu operátora, Katalogu laboranta a Katalogu provozních způsobilostí znamená zvýšení mzdy o jeden kompetenční stupeň.

D.2.3.7 Bude-li zaměstnanec převeden do jiného organizačního útvaru na základě požadavku zaměstnavatele, budou mu zachovány původně dosažené kompetence / provozní způsobilosti a zařazení do kompetenčního stupně. Původně dosažené kompetence / provozní

způsobilosti budou dle sestaveného zaškolovacího plánu nahrazovány jinými. V případě nahrazení jakékoli kompetence / provozní způsobilosti nově získanou, náleží zaměstnanci jednorázová odměna ve výši šestinásobku nevyššího mezikompetenčního rozdílu.

- D.2.3.8 Bude-li zaměstnanec převeden do jiného organizačního útvaru na základě vlastního požadavku, rozhodne příslušný vedoucí na úrovni N-1 na novém pracovišti o počtu kompetencí / provozních způsobilostí, které mu budou nově propůjčeny, přičemž původní kompetence / provozní způsobilosti budou zaměstnanci zrušeny. Propůjčení kompetencí / provozních způsobilostí může být maximálně do výše původního zařazení do kompetenčního stupně. Prokázání znalostí z těchto propůjčených kompetencí / provozních způsobilostí se řídí dle bodu D.2.3.14. Při obhájení propůjčené kompetence / provozní způsobilosti zaměstnanci jednorázová odměna dle bodu D.2.3.7 nenáleží.
- D.2.3.9 Bude-li zaměstnanec převeden do jiného organizačního útvaru přičemž se jeho kvalifikace změní a bude posuzována dle odlišného Katalogu operátora / laboranta / provozních způsobilostí, budou podmínky převedení řešeny individuálně za účasti odborových organizací.
- D.2.3.10 V případě zrušení nebo sloučení kompetence / provozní způsobilosti vytvoří zaměstnavatel podmínky k získání jiné, pokud mu to zájem zaměstnance a provozní možnosti dovolí. Zaměstnanci bude v takovém případě dočasně stanovena individuální mzda. Další složky mzdy budou vypláceny v souladu s KS. Při zrušení většího množství kompetencí / provozních způsobilostí bude se zaměstnancem písemně dohodnut individuální plán doplnění znalosti kompetencí / provozních způsobilostí včetně dohody o délce poskytování individuální mzdy.
- D.2.3.11 Zaměstnavatel může průběžně ověřovat, a to obvykle po 2 - 3 letech od získání poslední kompetence / provozní způsobilosti v dané pracovní oblasti (mistrovský úsek) definované v Katalogu Operátora, Katalogu Laboranta, nebo v Katalogu provozních způsobilostí, zda zaměstnanec stále splňuje předpoklady pro přiznání dané kompetence / provozní způsobilosti. V případě, že zaměstnanec ani po opravném ověření neprokáže potřebné znalosti, je mu daná kompetence / provozní způsobilost odebrána.
- D.2.3.12 Zaměstnavatel může se zaměstnancem dočasně uzavřít individuální smlouvu s individuální výší základní mzdy a kompetence / provozní způsobilosti zaměstnanci propůjčit. V případě, že zaměstnanec ve stanovené lhůtě neprokáže potřebné znalosti pro výkon sjednané práce, bude zařazen do příslušného kompetenčního stupně, dle prokázaných znalostí s odpovídajícím snížením základní mzdy.

D.2.3.13 Lhůta pro propůjčení kompetencí / provozních způsobilostí a k prokázání znalostí zaměstnance je zpravidla půl roku na jednu kompetenci / provozní způsobilost. V individuálních případech, na základě požadavku příslušného vedoucího na úrovni N-1 nebo odborové organizace, může být tato lhůta pro získání kompetence / provozní způsobilosti upravena.

D.2.3.14 Zaměstnanec nesmí samostatně vykonávat práci, ke které mu není přiznána kompetence / provozní způsobilost. Stejně tak, zaměstnanec nesmí samostatně vykonávat práci, ke které je mu kompetence / provozní způsobilost dočasně propůjčena.

D.3. KATALOGY PRACÍ A FUNKCÍ

D.3.1. Základem pro zařazení pracovních funkcí do mzdových tříd je podnikový katalog zpracovaný metodikou hodnocení pracovních funkcí dostupný na intranetu zaměstnavatele.

D.3.2. Podkladem pro zařazení operátorů a laborantů do kompetenčních stupňů / stupňů provozních způsobilostí jsou Katalog Operátora, Katalog Laboranta a Katalog provozních způsobilostí, které jsou zaměstnavatelem vydávány po projednání a schválení ze strany odborových organizací a jsou dostupné na intranetu zaměstnavatele.

D.4. MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

D.4.1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za níž přísluší nižší mzda, z důvodu:

- a. ohrožení nemocí z povolání;
- b. karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem;
- c. odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků;
- d. prostoje, který zaměstnanec nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;

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

D.4.2. Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec 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.

- D.4.3. Pokud je zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, za níž mu přísluší nižší mzda, z jiných důvodů, než uvádí bod D.4.1 a D.4.2, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- D.4.4. Za změnu náplně výkonu práce (funkce) není považována běžná údržba a čištění zařízení, úklid, účast na opravách zařízení, školení spojené s obsluhou, výkonem funkce nebo zácvikem na novém zařízení, odstraňování následků havárií a poruch.
- D.4.5. Směnoví zaměstnanci, kteří jsou převedeni na ranní směny v době plánovaných odstávek (zarážek a technologických odstávek) výrobních zařízení a konají práce související s odstávkami, jsou odměňováni jako by pracovali ve směnovém režimu.

D.5. NÁHRADA MZDY PŘI PROSTOJI A DALŠÍCH PŘEKÁŽKÁCH NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- D.5.1. Zaměstnanci, který nemůže vykonávat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj (§ 207 písm. a) ZP), a nebyl-li převeden na jinou práci, náleží mu po dobu prostoje náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku.
- D.5.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí (§207 písm. b) ZP) a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku.
- D.5.3. Nemůže-li zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§209, odst. 1, ZP), upraví-li dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi výši poskytované náhrady mzdy zaměstnanci, musí činit nejméně 70% průměrného výdělku (§209, odst. 2, ZP).
- D.5.4. Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele než jsou uvedené v § 207 a § 209 ZP, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

D.6. MZDOVÉ FORMY

U zaměstnavatele je uplatněna časová mzda smluvní skupinová, smluvní individuální, mzda na základě kompetenčního systému a systému provozních způsobilostí.

D.7. POBÍDKOVÁ SLOŽKA MZDY

Zaměstnavatel zaměstnancům za daných podmínek poskytuje následující odměny:

D.7.1. Roční odměna

Roční odměna je stanovena v celkové výši 100 % měsíční vyměřovací mzdy za příslušný kalendářní rok.

Se mzdou za měsíc květen daného roku bude zaměstnancům vyplacena první část odměny ve formě zálohy ve výši 50 % vyměřovací měsíční mzdy za období leden až duben daného kalendářního roku.

Se mzdou za měsíc listopad daného roku bude zaměstnancům vyplacena druhá část odměny ve formě zálohy ve výši 50 % vyměřovací měsíční mzdy za období leden až říjen daného kalendářního roku.

Se mzdou za měsíc leden následujícího kalendářního roku bude zaměstnanců vyplacen případný doplatek do celkové výše za daný kalendářní rok, a to po zúčtování výše uvedených záloh.

Zaměstnanci, u kterých dojde ke vzniku či skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku, mají nárok pouze na alikvotní část odměny.

Zaměstnavatel uhradí zaměstnanci možnou ztrátu roční odměny, pokud by k ní mělo dojít vinou pracovní neschopnosti následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, v rozsahu odpovědnosti zaměstnavatele.

Roční odměna se neposkytuje zaměstnancům, se kterými byl rozvázán či okamžitě zrušen pracovní poměr dle § 52 písm. f) a g) a § 55 ZP, a zároveň zaměstnancům, kteří měli v hodnoceném období neomluvenou absenci.

D.7.2. Odměna podle Bonusového programu

Odměna podle Bonusového programu je stanovena v celkové výši 30 % měsíční vyměřovací mzdy za příslušný kalendářní rok. Pravidla a podmínky výplaty této odměny jsou definovány v Bonusovém programu platném pro daný kalendářní rok.

Součástí Bonusového programu jsou: bonusový program zaměstnanců společnosti, bonusový program vybraných útvarů, bonusový program bezúrazovost.

Odměna podle Bonusového programu se vyplácí se mzdou za měsíc leden následujícího kalendářního roku.

Zaměstnanci, u kterých dojde ke vzniku či skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku, mají nárok pouze na alikvotní část odměny.

Odměna podle Bonusového programu se neposkytuje zaměstnancům, se kterými byl rozvázán či okamžitě zrušen pracovní poměr dle § 52 písm.

f) a g) a § 55 ZP, zaměstnancům, kteří měli v hodnoceném období neomluvenou absenci, zaměstnancům, kteří závažným způsobem porušili bezpečnostní předpisy.

D.7.3. Definice vyměřovací měsíční mzdy pro výplatu Roční odměny a Odměny podle Bonusového programu

Vyměřovací měsíční mzda se skládá z průměrně vyplacených níže uvedených složek mezd za příslušné období daného kalendářního roku:

- a. základní mzda;
- b. směnový paušální příplatek;
- c. hodinový příplatek za práci o sobotách a nedělích;
- d. hodinový příplatek za práci v noci;
- e. hodinový příplatek za IDP;
- f. paušální a hodinový příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí definovaný v Rozhodnutí o odměňování;
- g. paušální a hodinový příplatek za velíny;
- h. odměna za doplňkové znalosti operátora;
- i. odměna za doplňkovou znalost skladníka.

D.7.4. Smluvní odměna

D.7.4.1 Smluvní odměna u zaměstnanců se skupinovou mzdou

Standardní výše smluvní odměny u zaměstnanců se skupinovou mzdou (dle metody hodnocení pracovních funkcí / kompetenčního systému / systému provozních způsobilostí) je stanovena na 7,5 % základní mzdy zaměstnance a na 15 % základní mzdy u mistrů. Konkrétní výši smluvní odměny stanovuje zaměstnanci měsíčně jeho nadřízený.

Každý nadřízený zaměstnanec má na pohyblivou složku mzdy měsíčně k dispozici finanční prostředky, které odpovídají součtu 7,5 % / 15 % základních mezd jemu podřízených zaměstnanců se skupinovou mzdou. Konkrétní výše měsíční smluvní odměny činí u jednoho zaměstnance se skupinovou mzdou 0 – 25 % jeho základní měsíční mzdy, na základě hodnocení pracovního výkonu v daném období.

Smluvní odměny zaměstnanců se skupinovou mzdou jsou vypláceny měsíčně se mzdou za příslušný měsíc kalendářního rok. Na základě projektu za účelem zefektivnění výroby a údržby jsou smluvní odměny vybraných pracovních pozic vyhodnocovány a vypláceny na kvartální/roční bázi.

Tyto pozice jsou definovány v Rozhodnutí 2018/01: Odměňování zaměstnanců.

D.7.4.2 Smluvní odměna u zaměstnanců s individuální mzdou

Dodatkem ke smlouvě o mzdě na termínované úkoly pro daný kalendářní rok nebo kartou pro plánování cílů v systému MBO jsou zaměstnancům s individuální mzdou stanoveny rozhodující parametry očekávaného pracovního výkonu v hodnoceném období jako kritéria stanovení výše a výplatu smluvní odměny.

Dodatek ke smlouvě o mzdě na termínované úkoly pro daný kalendářní rok nebo karta pro plánování cílů v systému MBO se uzavírá na dohodnuté období, nejdéle do konce kalendářního roku. Vymezuje výši odměny v % přiznané roční základní mzdy zaměstnance, kritéria pro její vyplácení a termíny hodnocení těchto kritérií, pravidla pro zvýšení nebo snížení základní dohodnuté částky v závislosti na jejich plnění.

D.7.5. Mimořádné odměny

Zaměstnancům mohou být vypláceny mimořádné odměny vázané na plnění projektů nebo jiných mimořádných pracovních úkolů.

D.7.6. Odměna při prvním odchodu do důchodu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, jejichž nepřetržitý pracovní poměr u zaměstnavatele trval nejméně 10 let při ukončení pracovního poměru z důvodu prvního odchodu do starobního důchodu (tzn. dosáhl nároku na starobní důchod), předčasného starobního důchodu (tzn. dosáhl nároku na předčasný starobní důchod), nebo invalidního důchodu třetího stupně, jednorázovou odměnu ve výši 3 100 Kč za každý odpracovaný rok ve společnostech skupiny ORLEN Unipetrol:

- k rozvázání pracovního poměru dojde z jiného důvodu než podle § 52 písm. d) až h) a § 55 ZP;
- pracovní poměr zaměstnance skončí v době do tří (3) měsíců ode dne vzniku nároku na starobní důchod.

Lhůta tří (3) měsíců může být z provozních důvodů zaměstnavatele a na základě žádosti příslušného vedoucího na úrovni N-1 a po dohodě zaměstnavatele a odborových organizací prodloužena maximálně na tři (3) roky. Případné tvrdosti budou řešeny individuálně

Při trvání nepřetržitého pracovního poměru k zaměstnavateli kratším než 10 let poskytne zaměstnavatel zaměstnanci jednorázovou odměnu ve výši 13 000 Kč.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, jejichž nepřetržitý pracovní poměr ke společnostem skupiny ORLEN Unipetrol trval nejméně 30 let při odchodu do předdůchodu jednorázovou odměnu ve výši 3 100 Kč za každý odpracovaný rok ve společnostech skupiny ORLEN Unipetrol.

Započetí pobírání starobního důchodu zaměstnancem při současném pokračování v pracovním poměru k zaměstnavateli není důvodem pro vznik nároku na vyplacení odměny při prvním odchodu do důchodu.

Nárok na odměnu při prvním odchodu do starobního důchodu nemá zaměstnanec, který již pobírá starobní důchod a stane se jako starobní důchodce zaměstnancem zaměstnavatele. Obdobné platí i pro předčasný starobní důchod.

D.7.6.1 V případě úmrtí zaměstnance v roce nároku na starobní důchod nebo předčasný starobní důchod, vyplatí zaměstnavatel oprávněné osobě po zemřelém, částku dle bodu D.7.6. ve stejné výši.

D.7.7. Odstupné

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) ZP, náleží níže uvedené odstupné:

- a. zákonné odstupné ve výši stanovené ZP;
- b. další odstupné v násobcích průměrného měsíčního výdělku dle připojené Tabulky č. 3, pokud jeho nepřetržitý pracovní poměr ke společnostem skupiny ORLEN Unipetrol před skončením pracovního poměru trval odpovídající počet roků;
- c. další odstupné, v případě skončení pracovního poměru dohodou, ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Tabulka č. 3

Odpracováno let	Zákonné odstupné	Odstupné dle odpracovaných let	Konečná výše odstupného v násobcích průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru dohodou
Méně než 1	1	0	1 + 0 + 2
1	2	0	2 + 0 + 2
2	3	0	3 + 0 + 2
6	3	3	3 + 3 + 2
8	3	4	3 + 4 + 2
10	3	5	3 + 5 + 2
12	3	6	3 + 6 + 2
14	3	7	3 + 7 + 2
16	3	8	3 + 8 + 2
18	3	9	3 + 9 + 2
20	3	10	3 + 10 + 2
22	3	11	3 + 11 + 2

Pokud při skončení pracovního poměru dle § 52 písm. a) až c) ZP zbývá zaměstnanci do vzniku nároku na starobní důchod maximálně 36 měsíců, náleží zaměstnanci souběžně také odměna dle bodu D.7.6 této KS, není-li poskytnutí takové odměny dle podmínek tam uvedených vyloučeno.

Maximální výše odstupného, včetně odměny dle bodu D.7.6, nesmí překročit 1 000 000 Kč před zdaněním. V případě, že dojde na základě rozhodnutí v souladu s ustanovením § 52 písm. a) - c) ZP k propuštění zaměstnanců dle ustanovení § 62 - § 64 ZP, není celková částka nijak omezena.

D.7.8. Odchodné

Zaměstnanci, se kterým byl rozvázán pracovní poměr z důvodů dle § 52 písm. e) ZP náleží odměna (odchodné) v násobcích průměrného měsíčního výdělku dle připojené tabulky č. 4, pokud jeho nepřetržitý pracovní poměr ke společnostem skupiny ORLEN Unipetrol před skončením pracovního poměru trval odpovídající počet roků.

Pokud zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou, náleží mu rovněž další odměna (odchodné) ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Tabulka č. 4

Odpracováno Let	Výše odchodného v násobcích průměrného měsíčního výdělku	Konečná výše odchodného v násobcích průměrného měsíčního výdělku při skončení pracovního poměru dohodou
5	2	2 + 2
9	3	3 + 2
12	4	4 + 2
15	5	5 + 2
18	6	6 + 2
21	7	7 + 2
24	8	8 + 2
27	9	9 + 2

Výše uvedené se nepoužije v případě, že důvodem k rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. e) ZP, bude užívání návykových látek - viz Příloha č. 3, část A, bod 1 písm. a), část B, bod 1 písm. a) vyhlášky č. 260/2023 Sb.

Celkově odměna (odchodné) nesmí přesáhnout částku 800 000 Kč před zdaněním.

D.7.9. Odměna při pracovním výročí

Při dovršení výročí 10 roků trvání nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele poskytne zaměstnavatel zaměstnanci odměnu 7 000 Kč. Při dovršení každých dalších 5 let výročí, poskytne zaměstnavatel tuto odměnu zvýšenou o 1 000 Kč za každých 5 let.

D.7.10. Mimořádný bonus I

Zaměstnavatel vyplatí jednorázový finanční bonus ve výši 11 300 Kč. Tento bonus bude splatný se mzdou za únor 2024.

Na tento bonus budou mít nárok zaměstnanci společnosti, kteří k 31. 1. 2024 byli ke společnosti v hlavním pracovním poměru, a kteří současně:

- a) nebyli k 29. 2. 2024 v MES, s výjimkou dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů;
- b) nebyli k 29. 2. 2024 ve zkušební době;
- c) v období od 1. 12. 2023 do 29. 2. 2024 neměli neomluvenou absenci,
- d) nebyli v období od 1. 12. 2023 do 29. 2. 2024 zaměstnavatelem písemně upozorněni na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;

Tento bonus nebude poskytnut zaměstnancům, kteří k 29. 2. 2024 ukončili pracovní poměr k zaměstnavateli, zaměstnancům, kteří budou v době výplaty bonusu ve výpovědní době a zaměstnancům, se kterými bude rozvázán či okamžitě zrušen pracovní poměr dle § 52 písm. f) a g) a § 55 ZP do doby výplaty bonusu.

U zaměstnanců se zkráceným úvazkem se bonus alikvótně pokrátí.

D.7.11. Mimořádný bonus II

Zaměstnavatel vyplatí jednorázový finanční bonus v minimální výši 11 300 Kč. Tento bonus bude splatný nejpozději se mzdou za listopad 2024.

Na tento bonus budou mít nárok zaměstnanci společnosti, kteří k 31. 10. 2024 byli ke společnosti v hlavním pracovním poměru, a kteří současně:

- e) nebyli k 31. 10. 2024 v MES, s výjimkou dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů;
- f) nebyli k 31. 10. 2024 ve zkušební době;
- g) v období od 1. 3. 2024 do 31. 10. 2024 neměli neomluvenou absenci,
- h) nebyli v období od 1. 3. 2024 do 31. 10. 2024 zaměstnavatelem písemně upozorněni na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci;

Tento bonus nebude poskytnut zaměstnancům, kteří k 31. 10. 2024 ukončili pracovní poměr k zaměstnavateli, zaměstnancům, kteří budou v době výplaty bonusu ve výpovědní době a zaměstnancům, se kterými bude rozvázán či okamžitě zrušen pracovní poměr dle § 52 písm. f) a g) a § 55 ZP do doby výplaty bonusu.

U zaměstnanců se zkráceným úvazkem se bonus alikvótně pokrátí.

D.8. MZDA A NÁHRADA MZDY VE SVÁTEK

D.8.1. Výplata mzdy

Výplata mezd se zaměstnancům provádí zpravidla bezhotovostním převodem na jeden účet, který si zaměstnanec pro tyto účely zřídí u bankovního ústavu vedeného v České republice. Výplata mezd se provádí nejpozději do 15. kalendářního dne následujícího měsíce po vykonání práce.

D.8.2. Práce ve svátek

D.8.2.1 Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 110 % průměrného výdělku.

D.8.2.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci k dosažené mzdě místo náhradního volna příplatek ve výši 110 % průměrného výdělku, když o to zaměstnanec požádá.

D.8.2.3 Zaměstnanci v nepřetržitém provozu se nekrátí měsíční základní mzda za den svátku, na který připadá dovolená začínající před svátkem, nebo končící po svátku, pokud zaměstnanec ve svátek nepracoval, ačkoliv podle harmonogramu směn pracovat měl.

D.8.2.4 Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat (nepřetržitý provoz) a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.

E. BEZPEČNOST PRÁCE

E.1. KONTROLA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ NAD BEZPEČNOSTÍ PRÁCE

E.1.1. Odborové organizace, závodní inspektoři bezpečnosti práce (dále jen „ZIBP“) a jejich komise bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) zastupují zaměstnance při řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci a přejímají tím práva

a povinnosti stanovené ZP. Zejména jsou oprávněni konat kontrolu nad plněním povinností v péči zaměstnavatele o BOZP. Zaměstnanci mají právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jejich práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením. Informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

- E.1.2. Zaměstnavatel umožní školení a poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na účast odborových funkcionářů pro oblast BOZP a uhradí po dohodě náklady na školeních a jiných vzdělávacích akcích k zajištění řádného výkonu jejich funkce.

E.2. ÚČAST ZAMĚSTNANCŮ NA ŘEŠENÍ OTÁZEK BOZP

- E.2.1. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci s odborovými organizacemi nejméně jedenkrát v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele. Vyhodnotí výsledky prověrek, doplní je o informaci ke způsobu, termínu a odpovědnosti za odstranění zjištěných závad a nedostatků. Zprávy o kontrolách v rámci prověrek BOZP podle § 108 ZP a závěrečný protokol o vyhodnocení těchto prověrek předloží odborovým organizacím.

- E.2.2. Odborové organizace a jejich zástupci pro oblast BOZP jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s jeho odborně způsobilými zástupci k prevenci rizik a k zajištění bezpečných, nezávadných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek.

- E.2.3. Pokud zaměstnavatel vypracuje, či nechá vypracovat, odborné posudky v oblasti BOZP, poskytne informace o takto zjištěných rizicích práce a opatřeních na ochranu před jejich působením odborovým organizacím, případně projedná jejich účast na řešení.

E.3. POVINNOSTI A ZODPOVĚDNOSTI ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- E.3.1. Zaměstnavatel je povinen odborovým organizacím a zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci umožnit účast při jednáních týkajících se BOZP a nebo jim poskytnout informace z takových jednání. Vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se BOZP, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit.

- E.3.1.1 Zaměstnavatel je povinen projednat podstatná opatření týkající se BOZP a je dále povinen odborovou organizací a zástupce pro oblast BOZP informovat o každé záležitosti, která může podstatně ovlivnit BOZP zaměstnanců.

- E.3.1.2 Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP zpřístupnit právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP a doklady o vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik

a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci BOZP zaměstnanců při práci, pokud je odborová organizace nemá k dispozici a není schopna si je sama zajistit. Zpřístupnit doklady o výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad BOZP podle zvláštních právních předpisů a umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast BOZP při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky.

E.3.1.3 Vedle těchto povinností bude zaměstnavatel před spuštěním zkušebního provozu zařízení poskytovat odborové organizaci informace o připravovaných změnách výrobního programu, zejména pak o kompletních účincích chemických látek, které budou součástí výrobního procesu.

E.3.1.4 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souladu s legislativními požadavky ochranné nápoje formou pitné vody obsahující stanovené množství minerálních látek. Současně všem zaměstnancům připíše do 15. 5. v rámci benefičního programu body do Elektronické cafeterie na nákup vitamínových prostředků. Hodnota činí 300 Kč/zaměstnanec.

V zimním období počínaje 1. 11. poskytuje zaměstnancům pracujícím mimo temperovaná pracoviště při teplotě +4°C a nižší, prostřednictvím přímého nadřízeného zaměstnance, teplé ochranné nápoje nebo suroviny pro jejich přípravu (minimálně dvě balení čaje po 20 ks a cukr).

E.4. POVINNOSTI A ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE V OBLASTI PRACOVNÍCH ÚRAZŮ, NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ A JEJICH ODŠKODŇOVÁNÍ

E.4.1. Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odborovými organizacemi pravidelně, nejméně však jedenkrát měsíčně hodnotit situaci v zajišťování BOZP, vývoj úrazovosti a nemocí z povolání. Ve lhůtě 30 dnů od nahlášení pracovního úrazu/nemoci z povolání zaměstnavatel projedná a následně bez zbytečného odkladu zajistí odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, včetně určení míry zavinění ze strany zaměstnance.

E.4.2. Zaměstnavatel bude provádět pololetní a roční rozbor pracovní úrazovosti a nemocnosti zaměstnanců. Zprávy předloží k projednání komisím BOZP odborových organizací.

E.4.3. Zaměstnavatel bezodkladně vyrozumí příslušného ZIBP nebo komise BOZP odborových organizací o vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a přizve je k šetření příčin jejich vzniku.

E.4.4. Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi závěry ze šetření pracovních úrazů a vezme na vědomí požadavky odborové organizace v návrzích na opatření a odškodnění.

- E.4.5. Zaměstnavatel vyplatí jednorázově zaměstnanci, kterému je příslušným rozhodnutím přiznán invalidní důchod, související s následky po pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, který se stal/vznikl během zaměstnání u zaměstnavatele, vzniklými v době platnosti této KS, odškodnění stanovené v Tabulce č. 5.

Tabulka č. 5

ID 3. stupně	ID 2. stupně	ID 1. stupně
390 000 Kč	190 000 Kč	90 000 Kč

Ke snížení těchto částek může dojít pouze v případě zjištění zavinění na vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to zejména v důsledku porušení bezpečnostních předpisů postiženým zaměstnancem v rozsahu míry jeho zavinění a po projednání s odborovými organizacemi. Toto odškodnění se neuplatní, pokud se zaměstnavatel plně zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu dle ZP.

- E.4.6. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých se řídí § 271i ZP. Zaměstnavatel tuto náhradu navyšuje o jednorázové odškodnění ve výši pětinasobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo.
- E.4.6.1 V souvislosti úmrtím zaměstnance poskytne na základě požadavku pozůstalých, zaměstnavatel v odůvodněných případech zálohu na odškodnění dle ZP v celkové výši do 30 000 Kč. Daná záloha bude vyúčtována a případná zbývající část odškodnění pozůstalým vyplacena do 10 dnů od konečného rozhodnutí zaměstnavatele o zavinění či podílu na zavinění na pracovním úrazu / nemoci z povolání ze strany zemřelého zaměstnance.
- E.4.6.2 Ke snížení odškodnění dle bodu E.4.6 může dojít pouze v případě zjištění zavinění na vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, a to zejména v důsledku porušení bezpečnostních předpisů zemřelým zaměstnancem v rozsahu míry jeho zavinění. V případě spoluzavinění poškozeného částka činí nejméně 30 000 Kč. Toto odškodnění se neuplatní, pokud se zaměstnavatel plně zproští povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu dle ZP.
- E.4.7. Zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění nad rámec ZP až do výše 45 000 Kč zaměstnanci při vzniku pracovního úrazu zcela nezaviněného zaměstnancem, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance nepřerušenou hospitalizací delší než 5 dnů. Odškodnění bude poskytnuto ve výši 1 000 Kč za každý celý den hospitalizace počínaje šestým dne hospitalizace, nejvýše však 45 000 Kč celkem. Zaměstnavatel dále uhradí za takového zaměstnance všechny poplatky spojené s léčením.

F. PRINCIPY SOCIÁLNÍ POLITIKY

F.1. POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU NA STRAVOVÁNÍ

Všem zaměstnancům je poskytován příspěvek na stravování formou elektronické poukázky na stravu (dále jen stravenka) prostřednictvím elektronické karty, na kterou je nahrán kredit v hodnotě stravenek.

F.1.1. Základní hodnota stravenky je 150 Kč.

F.1.2. Nárok na příspěvek na stravování zaniká v případech nepřítomnosti zaměstnance, tj. zejména:

- a. při pracovní činnosti kratší než 4,5 hod/den;
- b. v době dovolené;
- c. v době pracovní neschopnosti;
- d. při ošetřování člena rodiny;
- e. v době mateřské a rodičovské dovolené;
- f. v době pracovní cesty;
- g. při celodenní nepřítomnosti v práci z důležitých osobních překážek v práci (§ 191 ZP);
- h. při celodenní nepřítomnosti z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.

F.1.3. Nárok na stravenku v jednotlivých režimech

F.1.3.1 Nárok na stravenku v harmonogramu ranních směn:

- a. stravenka v hodnotě 150 Kč se poskytne zaměstnanci, pokud jeho přítomnost na pracovišti (odpracovaná doba) trvá alespoň 4,5 hodiny během směny stanovené v harmonogramu;
- b. za dny strávené na pracovní cestě náleží zaměstnanci stravné podle ZP, nikoliv stravenka.

F.1.3.2 Nárok na příspěvek na stravování v harmonogramu 11 až 12 hodinových směn, v nepřetržitém provozu 11 až 12 hodinovém, kombinovaném 7,5 a 11 hodinových směn, v 16 hodinových směnách:

- a. stravenka v hodnotě 150 Kč se poskytne zaměstnanci, pokud odpracuje alespoň 4,5 hodiny během směny stanovené v harmonogramu;
- b. při směnách delších než 11 hodin včetně přestávky se poskytne zaměstnancům stravenka v hodnotě 1,5násobku základní hodnoty stravenky;
- c. v harmonogramu 16 hodinových směn se poskytne stravenka v hodnotě 2násobku základní hodnoty stravenky.

F.1.4. Nárok na stravenku při nařízené směně

V případě výkonu práce při nařízené směně mimo stanovený měsíční plán směn náleží zaměstnanci stravenka ve výši 150 Kč za odpracovanou 7,5 hod. směnu a stravenka ve výši 1,5 násobku základní hodnoty stravenky za odpracovanou 11 hod. směnu.

Stravenky budou objednány na elektronickou kartu vždy po skončení měsíce, tj. do 5 pracovních dnů následujícího měsíce.

F.1.5. Úhrada stravenek

Zaměstnavatel hradí 55 % a zaměstnanec hradí 45 % hodnoty stravenky. 45 % z hodnoty stravenek, kterou hradí zaměstnanec, je sražena ze mzdy a uvedena na dokladu o mzdě (výplatní pásce) za příslušný měsíc v položce stravné.

F.1.6. Rozsah služeb

Zaměstnavatel se bude snažit zajistit u smluvního dodavatele, případně více smluvních dodavatelů provoz v těchto zařízeních - hlavní jídelna, jídelna PCH, jídelna v OZ PIB, 3x dovařovna (T200, PSP, T700), hlavní kantýna, kantýna PCH a kantýna AB, výdejní automaty na mražená a chlazená jídla. V případě ukončení činnosti dodavatele může zaměstnavatel přizvat odborové organizace k jednáním se stávajícím dodavatelem.

F.1.7. Zajištění ohřevu stravy a vybavení kuchyněk

Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům možnost ohřevu stravy na odloučených pracovištích a pracovištích ve směnovém režimu.

F.2. PÉČE O VYBRANÉ SKUPINY OSOB

F.2.1. Péče o důchodce

Kritériem pro získání dále uvedených sociálních výhod je odpracování 10 let ve společnostech skupiny ORLEN Unipetrol a odchod do předčasného starobního důchodu, nebo starobního důchodu, nebo do evidence uchazečů o zaměstnání úřadu práce v období 3 let před vznikem nároku na starobní důchod (v případě, že ukončení pracovního poměru je spojeno se zrušením pracovního místa v souvislosti s organizační změnou). Těmto bývalým zaměstnancům budou poskytnuty tyto výhody:

- a. zajištěn společenský večer v Brně, Praze, Litvínově a Kolíně pokud tomu situace nebrání;
- b. příspěvek na činnost klubu důchodců v Litvínově a v Mostě.

F.2.2. Péče o děti zaměstnanců - příspěvek na dětskou rekreaci

Na základě žádosti zaměstnance bude poskytnut příspěvek v maximální celkové výši 8 200 Kč na každé dítě zaměstnance za kalendářní rok.

Příspěvek lze rozdělit nejvýše do tří žádostí na dětskou rekreaci v daném roce (tábory, pobyty organizované školkou/školou, sportovní soustředění, apod.).

Příspěvek zaměstnavatel poskytuje do 18 let (včetně) dítěte zaměstnance.

F.2.3. Sociální výpomoc zaměstnancům při dlouhodobé nemoci

Zaměstnavatel poskytne Nadaci Solidarity při OS ECHO příspěvek, který bude dále alokován zaměstnancům se základní mzdou do 50 000 Kč včetně v době vzniku pracovní neschopnosti, jako jednorázová sociální výpomoc ve výši 20 000 Kč, v případě nepřetržité pracovní neschopnosti zaměstnance trvající déle než 6 kalendářních měsíců. Příspěvek bude poskytnut v nejkratším možném termínu na základě žádosti zaměstnance.

Příspěvek na sociální výpomoc nebude hrazen zaměstnancům, kteří jsou v pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu a zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončí do konce následujícího kalendářního měsíce (včetně) po skončení pracovní neschopnosti z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 f), g) a h) a § 55 ZP.

Toto ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, kteří byli šest měsíců před zahájením pracovní neschopnosti zaměstnavatelem upozorňováni na porušování pracovněprávních předpisů v souladu s ustanovením § 52 písm. g) ZP. Toto ustanovení se netýká zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele neodpracovali alespoň jeden rok.

Příspěvek lze čerpat jen v případě, že zaměstnanci není v důsledku dlouhodobé nemoci vyplácena mzda a lze jej čerpat jedenkrát za dva kalendářní roky.

F.2.4. Podpora pozůstalým při úmrtí zaměstnance

Zaměstnavatel poskytne pozůstalým v případě úmrtí zaměstnance podporu v celkové výši 50 000 Kč.

Tato podpora se neposkytuje v případě, že zaměstnavatel poskytuje oprávněné osobě po zemřelém, částku dle bodu D.7.6.1, která je vyšší.

F.2.5. Příspěvek při narození dítěte

Zaměstnanci bude při narození dítěte vyplacen příspěvek ve výši 20 000 Kč za každé narozené dítě. V případě, že jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli oba rodiče, příspěvek bude poskytnut pouze jednomu z nich. Podmínkou pro vyplacení příspěvku je trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, v době narození dítěte, alespoň po dobu jednoho roku.

F.3. ZDRAVOTNÍ PÉČE

Zaměstnavatel zajistí smluvně zdravotní péči pro své zaměstnance.

- F.3.1. Zaměstnavatel zajistí pro své zaměstnance v souladu se zpracovanou kategorizací pravidelné a bezplatné provádění pracovně-lékařských prohlídek (dále jen „PLP“) u sjednaného poskytovatele, a to včetně vstupních prohlídek.
- F.3.2. Zaměstnavatel uhradí nadstandardní zdravotní péči pro zaměstnance, kteří o ni projeví zájem a splní dále definované podmínky, minimálně v následujících oblastech:
- a. Všem zaměstnancům každé 2 roky, až do výše 600 Kč, odborné vyšetření u očního lékaře v rozsahu visus, nitrooční tlak, vyšetření předního segmentu a vyšetření očního pozadí, perimetr, autokeratorefraktometr;
 - b. Ženám ve věku 30 - 44 let každé 2 roky, až do výše 600 Kč, mamografické vyšetření prsů;
 - c. Ženám od věku 30 let každé 2 roky, až do výše 600 Kč, ultrasonografické vyšetření prsů;
 - d. Mužům ve věku 35 - 49 let každé 2 roky, až do výše 600 Kč, biochemické vyšetření PSA (prostatický specifický antigen), preventivní vyšetření onemocnění prostaty;
 - e. Zaměstnavatel bude poskytovat vitamín C zaměstnancům pracovišť s rizikem chemické karcinogenity v období od 15. 10. do 31. 3. tak, aby každý zaměstnanec těchto pracovišť obdržel minimální dávku 200 mg na den;
 - f. Zaměstnavatel dohodne s poskytovateli pracovně-lékařských služeb, že součástí všech PLP bude i vyšetření krve. Rozbor bude zaměřen zejména na zjištění hladiny cholesterolů a tuků v krvi, zjištění cukru v krvi a krevní obraz. Zaměstnanec může odběr odmítnout, pokud povinnost k jeho provedení není stanovena jinými právními předpisy;
 - g. Zaměstnancům používajícím při práci IDP skupiny B nejméně v rozsahu 50 hod. / rok a IDP skupiny C nejméně v rozsahu 35 hod. / rok bude poskytnut příspěvek ve výši max. 9 tis. Kč na minimálně pětidenní rekondiční pobyt v zařízení z uvedené nabídky rehabilitačních pobytů, a to v případě splnění příslušných podmínek dle schválených pravidel pro poskytnutí příspěvku. Na pobyt v zařízení mimo uvedený seznam nebude příspěvek uznán. Nabídka rehabilitačních pobytů pro nositele IDP je zobrazena v Elektronické cafeterii, v sekci Interní benefity;
 - h. Zaměstnancům, kteří se v květnu 2023 podíleli na likvidaci požáru TEAL bude, pokud o to požádají, poskytnut v roce 2024 jednorázový příspěvek ve výši max. 9 tis. Kč, na minimálně pětidenní rekondiční pobyt v zařízení z uvedené nabídky rehabilitačních pobytů, a to v případě splnění příslušných podmínek

dle schválených pravidel pro poskytnutí příspěvku, vyjma splnění podmínky o práci v IDP. Na pobyt v zařízení mimo uvedený seznam nebude příspěvek uznán. Nabídka rehabilitačních pobytů je zobrazena v Elektronické cafeterii, v sekci Interní benefity;

Příspěvek na rekondiční pobyt dle bodů g. a h. lze v souhrnu využít maximálně 1krát ročně.

F.3.2. Odměny dárcům krve

Zaměstnavatel vyplatí dárcům, kteří bezplatně darovali krev (nikoliv plazmu) jednorázově odměny dle tabulky č. 6:

Tabulka č. 6

Počet odběrů	Výše odměny
při 10 odběrech	3 000 Kč
při 20 odběrech	4 000 Kč
při 30 odběrech	5 000 Kč
při 40 odběrech	8 000 Kč
při 50 odběrech	10 000 Kč
za každých dalších 10 odběrů nad 50	10 000 Kč

Odměnu lze čerpat nejvýše jedenkrát za kalendářní rok. Nárok na tuto odměnu lze uplatnit do 6 měsíců od limitního odběru. Před výplatou odměny zaměstnanec doloží potvrzení o bezplatných odběrech.

F.4. VNITROPODNIKOVÁ DOPRAVA

Pro zaměstnance bude zajišťována vnitropodniková doprava na vzdálená pracoviště v potřebném rozsahu a dle provozních možností zaměstnavatele.

POUŽITÉ ZKRATKY:

BOZP	- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
D	- dělníci
DPN	- dočasná pracovní neschopnost
ID	- invalidita
IDP	- izolační dýchací přístroj
KS	- kolektivní smlouva
KSVS	- kolektivní smlouva vyššího stupně
MBO	- Management by Objectives, „řízení podle cílů“
MES	- mimoevidenční stav
MOP	- Mezinárodní organizace práce
OS ECHO	- Odborový svaz ECHO
PIB	- ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. – POLYMER INSTITUTE BRNO, odštěpný závod
PLP	- pracovnělékařské prohlídky
ROD	- rada odborových důvěrníků
SVV	- systém volitelných výhod
THP	- technickohospodářští pracovníci
ZIBP	- závodní inspektor bezpečnosti práce
ZP	- zákoník práce

Za ORLEN Unipetrol RPA s. r. o.:



TOMASZ WIATRAK

Jednatel



TOMÁŠ HERINK

Jednatel

Za Odborové organizace:



PAVEL DVOŘÁK

předseda

Základní odborová organizace
Chemopetrol a. s.



MARTIN MACHAČNÝ

předseda

Základní odborová organizace
České rafinerské a. s.



EVA WALACHOVÁ

členka výboru

Základní organizace Odborového
svazu ECHO BENZINA, s. r. o.



JAROSLAV KUŽEL

předseda

Základní organizace Odborového
svazu ECHO při POLYMER
INSTITUTE BRNO, spol. s r. o.



MICHAELA SEMRÁDOVÁ

předsedkyně

Základní organizace Odborového
svazu ECHO při PARAMO, a.s.
středisko Kolín

PŘÍLOHA č. 1

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY ORLEN Unipetrol RPA s. r. o. Seznam pracovišť, pro která je uplatněna zkrácená pracovní doba na 33,5 hod./týden

Název pracovní funkce	Popis pracovní činnosti
Výrobní tým etylenová jednotka – Benzen - CCV 10901 Výrobní tým Sklady/dálkovod – CCV 11101	
Operátor	řízení komplexu hydrogenační rafinace pyrolýzního benzínu vysokoteplotní katalytická dealkylace btx frakce při výrobě benzenu
	řízení rektifikace a hydrogenace pyrolýzního benzínu při výrobě benzenu
	řízení komprimace uhlovodíkových plynů natvrdo zapojené ve výrobní lince PCH ve výrobě benzenu a dělení pyrolýzních plynů
	řízení expediční stanice plnění železničních cisteren benzenem
	čerpání benzenu do železničních cisteren na plnicí stanici
Tým laboratoří Petrochemie, Laboratoř Monomery – CCV 10304	
Laborant	analytický rozbor produktů ve výrobě benzenu
Vedoucí laboratoře Monomery	výkon pracovních činností převážně na pracovištích výrobních dělníků, na nichž je zkrácena pracovní doba

PŘÍLOHA č. 2

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY ORLEN Unipetrol RPA s. r. o.

Zaměstnavatel a odborové organizace

ORLEN Unipetrol RPA s. r. o. (dále jen „zaměstnavatel“) uznává Základní odborovou organizaci Chemopetrol a. s., Základní odborovou organizaci České rafinerské, a. s., Základní organizaci Odborového svazu ECHO BENZINA, s. r. o., Základní organizaci Odborového svazu ECHO při POLYMER INSTITUTE BRNO, spol. s r. o. a Základní organizaci Odborového svazu ECHO při PARAMO, a.s. středisko Kolín (dále jen „odborové organizace“) jako představitele všech zaměstnanců zaměstnavatele a dále uznává právo každého zaměstnance být podle své svobodné vůle odborově organizován.

1. ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELE

- 1.1. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro řádnou činnost odborových organizací:
 - 1.1.1. poskytne místnosti pro konání členských schůzí a konferencí;
 - 1.1.2. umožní a uhradí přiměřené náklady spojené s užíváním tiskových zařízení, telefonický a písemný styk v přiměřeném rozsahu na pracovištích v Litvínově, Praze, Kralupech nad Vltavou, Brně a Kolíně;
 - 1.1.3. uhradí přiměřené náklady spojené s kolektivním vyjednáváním (cestovné hromadným dopravním prostředkem, náklady na standardní ubytování, stravné, apod.);
 - 1.1.4. souhlasí s použitím nástěnek zaměstnavatele, po dohodě i vlastních nástěnek odborových organizací, pro potřeby odborových organizací. Nástěnky mohou být po dohodě umístěny na každém výrobním úseku a v budovách s větším počtem zaměstnanců.
 - 1.1.5. umožní zaměstnancům s přístupem na internet přístup na webové stránky Odborového svazu OS ECHO a odborových organizací působících u zaměstnavatele.
- 1.2. Zaměstnavatel bude podporovat činnost odborových organizací zejména tím, že poskytne:
 - a. Základní odborové organizaci Chemopetrol a. s. místnosti v administrativní budově st. 2859 ve standardním vybavení pro činnost na základě zvláštní dohody;
 - b. Základní odborové organizaci České rafinerské a.s. místnosti ve standardním vybavení pro činnost na základě zvláštní dohody;
 - c. samostatnou kancelář v Brně, pro potřeby ZO OS ECHO při POLYMER INSTITUTE BRNO, spol. s r. o.;
 - d. standardně vybavené kancelářské pracoviště v sídle OZ Benzina v Praze včetně mobilního telefonu pro potřeby ZO OS ECHO

BENZINA, s.r.o.

- e. samostatnou kancelář v Kolíně, pro potřeby ZO OS ECHO při PARAMO, a.s. středisko Kolín
- 1.3. Zaměstnavatel v případě požadavku odborových organizací a na základě výslovného písemného souhlasu zaměstnance zabezpečí pravidelné měsíční srážky členských odborových příspěvků a srážky z půjček poskytnutých odborovými organizacemi a jejich převod na účet odborových organizací. Zaměstnavatel bude odborovým organizacím poskytovat měsíční a roční přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborové organizace. Podle ustanovení § 38l odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, bude zaměstnavatel poskytovat odborovým organizacím doklad o výši zaplacených členských příspěvků jednotlivých členů.
- 1.4. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku krátkodobě uvolněným zaměstnancům pro výkon odborové funkce v souladu s § 203 ZP.
- 1.5. Zaměstnavatel v rámci nástupního školení informuje nové zaměstnance o působení odborových organizací u zaměstnavatele. Umožní zástupcům odborových orgánů v rámci nástupního školení nových zaměstnanců předání informací o činnosti odborových organizací.
- 1.6. Zaměstnavatel se zavazuje, že za uvolněné odborové funkcionáře uhradí a nebude požadovat náhradu:
- mzdová plnění, zpravidla ve výši standardní mzdy zaměstnanců na jejich předchozím pracovišti, nebo mzdová plnění na základě zvláštní dohody;
 - odměny dle KS a jiné odměny dohodnuté v rámci kolektivního vyjednávání nebo plošně vyplácené zaměstnavatelem;
 - zdravotní a sociální pojištění;
 - příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
 - pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

Zaměstnavatel bude pro odborové organizace zpracovávat agendu mzdového účetnictví a personální administrativy ve standardním rozsahu. Pokud se uvolněným funkcionářům změni mzda na základě kolektivního vyjednávání nebo jiných dohod, nebude zaměstnavatel za navýšení uvedených ukazatelů také požadovat náhradu a změnu mzdy provede v nejbližším výplatním termínu.

Uvolnění odboroví funkcionáři jsou vedeni v MES se všemi nároky vyplývajícími z KS a vnitřních předpisů.

- 1.7. Dlouhodobě uvolnění zaměstnanci, zůstávají v pracovním poměru k zaměstnavateli. Po skončení výkonu funkce budou zařazeni na původní práci na původním pracovišti, nebude-li to možné, zaměstnavatel zařadí zaměstnance na jinou práci odpovídající jeho pracovní smlouvě, pokud se nedohodnou jinak.
- 1.8. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím ZOO Chemopetrol a. s., ZOO České rafinérské a. s., ZO OS ECHO při POLYMER INSTITUTE BRNO, spol. s r.o., ZO OS ECHO Benzina, s. r. o a ZO OS ECHO při PARAMO, a.s. středisko Kolín jedenkrát ročně finanční dar:
 - a. ve výši minimálně 80 násobku počtu zaměstnanců společnosti ORLEN Unipetrol RPA s. r. o. včetně odštěpných závodů k 31. 12. předchozího roku;
 - b. finanční dar bude poskytnut, na základě darovací smlouvy;
 - c. rozdělení finančního daru proběhne na základě písemné dohody odborových organizací uzavřené do 30. 4., dohoda bude poskytnuta zaměstnavateli;
 - d. finanční dar bude zaslán na účty odborových organizací do 30. 6.

2. ZÁVAZKY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- 2.1. Odborové organizace se zavazují, že při uplatňování práv a nároků zaměstnanců budou respektovat záměry zaměstnavatele sledující prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj a politiku optimální zaměstnanosti, pokud realizace těchto záměrů nebude v rozporu s touto KS a platnou legislativou.
- 2.2. Činnost odborových orgánů bude organizována pokud možno tak, aby nenarušila pracovní dobu.
- 2.3. Odborové organizace se zavazují projednat se zaměstnavatelem strukturu volených odborových funkcionářů chráněných podle ZP a bez zbytečného odkladu písemně informovat zaměstnavatele o případných změnách v obsazení funkcí.
- 2.4. Členové odborových organizací a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o technických, organizačních a jiných skutečnostech důvěrného charakteru, o obchodech a finanční situaci zaměstnavatele, o mzdových podmínkách zaměstnanců a veškerých osobních údajích, o nichž se dozví nebo s nimiž přijdou do styku při výkonu své funkce a tyto informace jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu funkce pokud zvláštní předpis nestanoví jinak.

3. ORGANIZAČNÍ ZÁSADY SOUČINNOSTI

3.1. Partnery ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec jsou:

ORLEN Unipetrol RPA s. r. o. (zaměstnavatel) - Základní odborová organizace Chemopetrol a.s., Základní odborová organizace České rafinerické a. s., Základní organizace Odborového svazu ECHO BENZINA, s. r. o. a Základní organizace Odborového svazu ECHO při POLYMER INSTITUTE BRNO, spol. s r. o. a Základní organizaci Odborového svazu ECHO při PARAMO, a.s. středisko Kolín (odborové organizace).

3.2. Zaměstnanci v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen předávat odborovým organizacím informace podle § 279 a § 287 ZP v písemné nebo elektronické formě a projednávat záležitosti uvedené v § 280 a § 287 ZP.

3.2.1. Právo spolurozhodování

Spolurozhodování odborového orgánu se zaměstnavatelem znamená, že zaměstnavatel může rozhodnout ve věci jen po předchozím souhlasu příslušného odborového orgánu.

Za příslušný odborový orgán s právem spolurozhodování je považován orgán odborové organizace působící u zaměstnavatele v souladu s § 286 ZP.

V případech, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, plní zaměstnavatel povinnosti vůči všem odborovým organizacím dle § 286 ZP.

3.2.2. Právo na projednání - součinnost

Projednání - součinnost (dále jen projednání) smluvních stran představuje takové formy spolupráce, při nichž obě strany předem v přiměřené lhůtě projednávají jednotlivé otázky, vyměňují si informace a názory, konzultují je za účelem dosažení shody. Zaměstnavatel v rámci svých možností přihlíží ke stanovisku odborového orgánu. Za přiměřenou lhůtu k projednání se považuje lhůta 14 kalendářních dnů. Pokud jedna strana požádá o projednání, musí dát druhé straně písemně základní informace o návrhu minimálně 5 kalendářních dní před termínem projednání, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak v jednotlivých případech. Lhůta k projednání pak začíná běžet ode dne předání informací. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise, který podepíší obě smluvní strany. O konečném rozhodnutí informuje zaměstnavatel odborovou organizaci před nabytím účinnosti rozhodnutí.

3.2.3. Zaměstnavatel bude odborovým organizacím pravidelně v písemné nebo elektronické podobě předkládat níže uvedené přehledy (přičemž přehledy uvedené v bodech 1 - 7 budou předkládány zvlášť pro odštěpné závody zaměstnavatele):

4. Název dokumentu	Perioda
1. Výsledky hospodaření zaměstnavatele za uplynulé období, ekonomická a finanční situace zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj	
a. rozvaha	1x za půl rok
b. výkaz cashflow	1x za rok
2. Stav zaměstnanců – přehled počtu zaměstnanců v členění dle jednotlivých jednotek	1x za měsíc
3. Mobilita zaměstnanců - přehled o sjednaných nových pracovních poměrech, skončeních pracovního poměru, interních převodech zaměstnanců	1x za měsíc
4. Seznam agenturních zaměstnanců	1x za měsíc
5. Plán dovolených na kalendářní rok	1x za rok
6. Seznam zaměstnanců s přehledem přesčasové práce v hodinách	1x za měsíc
7. Vybrané ukazatele mzdového vývoje:	
a. vývoj indexů průměrných mezd dle kategorií zaměstnanců (celkem zaměstnanci, dělníci, THP se skupinovou mzdou, zaměstnanci se skupinovou mzdou celkem, THP s individuální mzdou)	
b. průměrné mzdy zaměstnanců se skupinovou mzdou po jednotlivých úsecích	1x za 3 měsíce
c. průměrné mzdy podle kategorií zaměstnanců	
d. reálné mzdy	
e. využití pobídkových forem mzdy	
f. vývoj přesčasové práce	
8. Členské příspěvky jednotlivých zaměstnanců, přehled srážek z půjček poskytnutých odborovými organizacemi	1x za měsíc 1x za rok
9. Seznam zaměstnanců s nárokem na starobní důchod	1x za rok

Seznam chráněných funkcionářů ZOO Chemopetrol a. s.

	Funkce	Jméno	Telefonní číslo
	Předseda odborové organizace	Dvořák Pavel	476 164 295
	Místopředseda odborové organizace a ZIBP	Pečený Jiří	476 163 126
ROD č. 1	Předseda	Oulehle Václav	476 164 831
	Místopředseda	Lorenc Miloslav	476 164 911
ROD č. 2	Předseda	Veletová Jitka	476 162 402
	Místopředseda	Kunrtová Dana	476 162 264
ROD č. 3	Předseda	Langhammerová Věra	476 164 122
	Místopředseda	Fišerová Martina	476 165 547
ROD č. 5	Místopředseda	Vaničková Alena	476 164 126
	Předseda	Zárubová Petra	476 164 637
	Místopředseda	Rychlá Romana	476 162 314
ROD č. 6	Předseda	Procházková Lenka	476 163 308
	Místopředseda	Mašková Zdeňka	476 164 484
ROD č. 7	Předseda	Karvánková Iva	476 162 672
	Místopředseda	Muráriková Anna	476 163 906
ROD č. 8	Předseda	Řehoř Aleš	476 163 000
	Místopředseda	Korelová Jana	476 164 154
ROD č. 9	Předseda	Frás Ladislav	476 164 291
	Místopředseda	Michálek Tomáš	476 165 285
ROD č. 10	Předseda	Toman Miroslav	476 164 847
	Místopředseda	Vaňková Ivana	476 163 523
Revizní komise		Rácová Václava	476 163 452
		Vlčková Marcela	476 164 696
		Věra Kyselová	476 165 864

Komise BOZP	Kraitl Karel	476 165 439
	Videmanová Gabriela	476 162 080
	Coman Roman	476 163 740
	Zárubová Petra	476 164 637
	Veletová Jitka	476 162 402

Seznam chráněných funkcionářů ZOO České rafinerské, a. s.

Funkce	Jméno	Telefonní číslo
Předseda odborové organizace	Martin Machačný	736 506 185
		476 162 895
Místopředseda a závodní inspektor BOZP	Jaroslav Stránský	736 506 031
		312 883 543
Členové předsednictva	Ota Novák	312 888 706
	František Kratochvíl ml	476 164 290
Místopředseda ROD 10 Litvínov	Monika Ježková	476 164 406
	Michal Vorel	476 162 320
	Pavel Miškovský	476 165 316
Členové ROD 10	Jana Krchovová	476 162 410
	František Kratochvíl ml	476 163 446
	Lukáš Růně	476 165 419
Předseda ROD 17 Kralupy nad Vltavou	Ota Novák	312 888 706
	Adam Vlček	312 887 418
	František Humhej	312 887 561
Členové ROD 17	Josef Cigánik	312 887 493
	Marek Čtvrtník	312 887 508
Revizor hospodaření	Jiří Šafra	312 883 707
Komise BOZP	Jiří Šafra	312 883 707
	Josef Cigánik	312 883 493
	František Kratochvíl	476 164 290
	Lukáš Růně	476 165 419
	Pavel Miškovský	476 165 316

Seznam chráněných funkcionářů ZO OS ECHO BENZINA, s.r.o.

Funkce	Jméno	Telefonní číslo
Předseda odborové organizace	Lukáš Zvára	736 506 400
Členové výboru	Eva Walachová	
	Martin Sůva	
	Jakub Štangler	

Seznam chráněných funkcionářů ZO OS ECHO při POLYMER INSTITUTE BRNO, spol. s r.o.

Funkce	Jméno	Telefonní číslo
Předseda odborové organizace	Jaroslav Kužel	777 811 802
Členové výboru	Irma Smíšková	517 814 167
	Jana Vítková	517 814 126
	Jan Hanák	
	Jaromír Loula	
Předsedkyně revizní komise	Lenka Pokorná	517 814 162

Seznam chráněných funkcionářů ZO OS ECHO při PARAMO, a.s. – středisko Kolín:

Funkce	Jméno	Telefonní číslo
Předsedkyně odborové organizace	Michaela Semrádová	736 507 057
Místopředseda	Pavel Výborný	321 750 314
Revizor účtů	Martina Teslíková	3211 750 384

PŘÍLOHA č. 3

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY ORLEN Unipetrol RPA s. r. o.

Seznam pracovišť, na kterých nelze čerpat přestávku na jídlo a oddech

ODBOR OPERATIVNÍHO ŘÍZENÍ VÝROBY

- zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu na pracovní pozici „Dispečer IV“

HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR

- zaměstnanci pracující v nepřetržitém provozu na pracovních pozicích:

Velitel směny,

Velitel družstva,

Strojník,

Hasič technik - chemická služba,

Hasič technik - technická služba,

Hasič technik - strojní služba,

Hasič,

Operační důstojník,

Operační důstojník – střídač

PŘÍLOHA č. 4

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY ORLEN Unipetrol RPA s. r. o.

System volitelných výhod

1. Zaměstnanec si může pro daný kalendářní rok ve stanoveném limitu sám zvolit zaměstnanecké výhody, které preferuje z nabízeného souboru možností.
2. Měsíční limit prostředků je určen ve výši 2,5 % základní mzdy stanovené k 1. 1. daného kalendářního roku (u nástupů v průběhu roku 2,5 % z nástupní základní mzdy). Minimální výše měsíčního limitu je stanovena na 1 150 Kč, maximální výše na 4 000 Kč. V případě zkráceného pracovního úvazku se limit prostředků úměrně krátí. Limit se zaokrouhluje na koruny dolů.
3. Limit prostředků lze čerpat na tyto typy benefitů:
 - 3.1. Penzijní připojištění, penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření
Do této formy může zaměstnanec rozdělit až 100 % přiděleného limitu. Pokud zaměstnanec bude požadovat nově zavedení příspěvku zaměstnavatele, musí mít, nebo si dát zavést současně srážku ze mzdy alespoň v minimální výši 100 Kč. Srážku ze mzdy zavádí na základě předložené smlouvy s penzijním fondem Odbor zpracování mezd zaměstnavatele.
Zaměstnancům, kteří nemají sjednané penzijní připojištění, penzijní pojištění nebo doplňkové penzijní spoření nevzniká nárok na jakoukoli náhradní kompenzaci.
 - 3.2. Životní pojištění dle daňově zvýhodněné smlouvy
Do této formy může zaměstnanec rozdělit až 100 % přiděleného limitu. Zaměstnavatel bude zaměstnancům přispívat částku na životní pojištění pouze na daňově zvýhodněné smlouvy (tzn., že smlouva s pojišťovnou nebude umožňovat mimořádné výběry během doby pojištění a životní pojištění zaměstnanců tak bude osvobozeno od platby daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění). Srážku ze mzdy zavádí na základě předložené smlouvy s pojišťovnou Odbor zpracování mezd zaměstnavatele.
Zaměstnancům, kteří nemají sjednané životní pojištění dle daňově zvýhodněné smlouvy, nevzniká nárok na jakoukoli náhradní kompenzaci.
Upozornění: změnu příspěvků zaměstnavatele si musí zaměstnanec smluvně upravit s příslušnou životní pojišťovnou.
 - 3.3. Elektronická cafeterie
Body lze využít k úhradě volnočasových aktivit – rekreace, vzdělávání, sport, relaxace a zdraví, kultura v síti dodavatelů smluvní společnosti. Do této formy může zaměstnanec rozdělit maximálně 50 % stanoveného limitu prostředků. Platnost bodů je vždy do 31. 12. následujícího kalendářního roku. Připsání

bodů do Elektronické cafeterie zajišťuje Personální úsek zaměstnavatele – Odbor odměňování a benefitů.

Body v Elektronické cafeterii budou zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k 1. 1. daného kalendářního roku přiděleny nejpozději do 15. 3. daného kalendářního roku.

4. SVV se nevztahuje na zaměstnance společnosti po dobu jejich zařazení do MES.
5. V případě, skončení pracovního poměru, nebo při odchodu zaměstnance do MES platby penzijního připojištění, penzijního pojištění, doplňkového penzijního spoření a životního pojištění ukončí zaměstnavatel měsícem skončení pracovního poměru nebo odchodu do MES. Zároveň se vypočte alikvotní nárok zaměstnance na body za dobu trvání pracovního poměru v kalendářním roce, a to za každý celý odpracovaný měsíc. Přečerpání alikvotního nároku se vypořádá formou srážky ze mzdy. Toto ustanovení se netýká zaměstnanců, kteří skončí pracovní poměr z důvodu § 52 a – e) ZP nebo z důvodu odchodu do starobního / předčasného starobního důchodu, invalidního důchodu, při úmrtí a u zaměstnanců, kteří odcházejí v průběhu roku do MES z důvodu mateřské dovolené.
6. V případě, že zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v průběhu daného kalendářního roku, vznikne mu nárok na poměrnou část SVV a to za každý celý kalendářní měsíc trvání pracovního poměru.
7. Bude-li při vzniku pracovního poměru sjednána zkušební doba, bude systém volitelných výhod uplatňován až po uplynutí zkušební doby se zpětným zápočtem období zkušební doby.
8. Změna základní mzdy v průběhu období nemá na výši limitu prostředků vliv.
9. Zaměstnanec, který má sjednán pracovní poměr na dobu určitou, má nárok na alikvotní limit prostředků podle doby sjednané v pracovní smlouvě. V případě prodloužení pracovního poměru v průběhu roku, zaměstnanec obdrží prostředky na prodloužené období.

PŘÍLOHA č. 5

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY ORLEN Unipetrol RPA s. r. o.

Mzdový předpis

1. SMĚNOVÝ PAUŠÁLNÍ PŘÍPLATEK

1.1. Zaměstnancům pracujícím na pracovištích se směnovým režimem je přiznán za každou odpracovanou hodinu paušální příplatek.

Výše směnového paušálního příplatku při odpracování plného fondu pracovní doby s účinností od 1. 1. 2024 představuje:

Pracovní režim	Výše paušálu v Kč / měsíc
Nepřetržitý provoz 37,5 hod týdně	7 250
Nepřetržitý provoz 33,5 hod týdně	6 650
Denní provoz 33,5 h/t. - 11 h. směny vč. S+N	2 830
Dvousměnný provoz 37,5 h/t. - 7,5h. směny vč. S+N	3 390
Denní provoz 37,5 h/t. - 11 h. směny vč. S+N	2 630
Dvousměnný provoz 37,5 h/t. - 7,5 h. směny bez S+N	1 890
Denní provoz 37,5 h/t. - 7,5 h. a 11 h. směny bez S+N	680

Výše směnového paušálního příplatku při odpracování plného fondu pracovní doby s účinností od 1. 7. 2024 představuje:

Pracovní režim	Výše paušálu v Kč / měsíc
Nepřetržitý provoz 37,5 hod týdně	7 500
Nepřetržitý provoz 33,5 hod týdně	6 900
Denní provoz 33,5 h/t. - 11 h. směny vč. S+N	3 080
Dvousměnný provoz 37,5 h/t. - 7,5h. směny vč. S+N	3 640

Denní provoz 37,5 h/t. - 11 h. směny vč. S+N	2 880
Dvousměnný provoz 37,5 h/t. - 7,5 h. směny bez S+N	2 140
Denní provoz 37,5 h/t. - 7,5 h. a 11 h. směny bez S+N	930

- 1.2. Příplatek za práci v odpolední směně lze vyplácet pouze formou paušálu. Na pracovištích, kde není výkon práce pravidelný a nelze stanovit paušální sazbu (vyjma příplatku za práce v odpolední směně), jsou zaměstnancům poskytovány příplatky za skutečně odpracovanou dobu.

2. PŘÍPLATEK ZA VELÍN

Zaměstnancům, jejichž pracovní náplní je řízení technologického procesu výroby z řídicího centra (velínu) je poskytován za každou odpracovanou hodinu příplatek dle seznamu velínů, na kterých příplatek náleží, a který je součástí Rozhodnutí o odměňování a současně paušální příplatek dle počtu obhájených velínových kompetencí.

- 2.1. Zaměstnancům za každou odpracovanou hodinu na velínu náleží příplatek ve výši 12,50 Kč/hod.
- 2.2. Zaměstnancům (mimo zaměstnanců etylenové jednotky) za první obhájenou velínovou kompetenci náleží paušální příplatek ve výši 2 200 Kč/měsíc, za druhou obhájenou velínovou kompetenci další paušální příplatek ve výši 2 800 Kč/měsíc, celkem tedy 5 000 Kč/měsíc.
- 2.3. Zaměstnancům etylenové jednotky za první obhájenou velínovou kompetenci náleží paušální příplatek ve výši 2 200 Kč/měsíc, za pátou obhájenou velínovou kompetenci další paušální příplatek ve výši 2 800 Kč/měsíc, celkem tedy 5 000 Kč/měsíc.
- 2.4. Paušální příplatek nenáleží zaměstnanci, který není odměňovaný kompetenčním systémem a systémem provozních způsobilostí.
- 2.5. Hodinový příplatek za velín náleží i zaměstnancům, kteří se zaškolují na práci na velínu po dobu strávenou při zaškolování na velínu.
- 2.6. Mistrům za práci na velínu náleží hodinový příplatek za práci na velínu.

3. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V NOCI

- 3.1. Zaměstnancům, kterým není poskytován paušální příplatek, a pracují v době od 22.00 do 6.00 hodin, náleží za každou hodinu práce v noci příplatek ve výši 12,5 % průměrného hodinového výdělku, nejméně však 27,50 Kč / hod.
- 3.2. Za dobu práce na noční směně 24. 12. náleží zaměstnanci příplatek 1 000 Kč.

- 3.3. Za práci na noční směně 31. 12. se poskytuje zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 110 % jeho průměrného výdělku.

4. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI O SOBOTÁCH A NEDĚLÍCH

- 4.1. Zaměstnancům, kterým není poskytován paušální příplatek, náleží za každou hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 12,5 % průměrného hodinového výdělku, nejméně však 29 Kč.

5. PŘÍPLATEK ZA ZASTUPOVÁNÍ TH ZAMĚSTNANCEM

Zastupování nepřítomného nadřízeného zaměstnance při absenci přesahující 4 týdny zajišťuje zaměstnanec pověřený vyšším nadřízeným zaměstnancem. Za takové zastupování zaměstnanci náleží odměna stanovená v Rozhodnutí: Odměňování zaměstnanců.

6. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V ODPOLEDNÍ SMĚNĚ

- 6.1. Zaměstnancům, kteří v rámci harmonogramu pracují v odpolední směně, se do výpočtu paušálního příplatku zahrnuje za každou odpracovanou hodinu mezi 14.00 a 22.00 hodinou 10 Kč.
- 6.2. Odpolední směnou se rozumí směna, v níž podle harmonogramu směn alespoň 4 hodiny připadající do doby od 14.00 do 22.00 hodin.
- 6.3. Za dobu práce na odpolední 7,5 hodinové směně dne 24. 12. náleží zaměstnanci příplatek 1 000 Kč.

7. PŘÍPLATEK ZA VÝKON ZDRAVOTNĚ VYSOCE RIZIKOVÝCH PRACÍ PŘI POUŽITÍ IZOLAČNÍCH DÝCHACÍCH PŘÍSTROJŮ (IDP)

- 7.1. Zaměstnavatel vyhotoví popis pracovních činností v IDP. V těchto popisech pracovních činností je uveden stanovený pracovní postup, doba na přípravu a doba potřebná na oddech po skončení výkonu práce. Tuto dobu může nadřízený zaměstnanec v odůvodněných případech individuálně upravit.
- 7.2. Příplatek za výkon uvedených prací se poskytuje za každou započatou hodinu používání daného IDP a činí:

Skupiny IDP	Výše příplatku v Kč/hod
A. Práce v čerstvo-vzdušném vedení (ČV)	25
B. Práce v izolačních dýchacích přístrojích (vzduch, O ₂)	68
C. Práce v izolačním obleku	99

- 7.2.1. Za dobu bezprostřední přípravy k výkonu práce s IDP a za čas potřebný na oddech se příplatek neposkytuje.
- 7.2.2. Zaměstnanci po úspěšném absolvování školení a výcviku pro nositele IDP náleží jednorázová odměna ve výši 1 000 Kč.

8. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI PŘESČAS

Práce přesčas v průběhu 52 týdnů po sobě jdoucích nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně.

8.1. Vymezení práce přesčas

- 8.1.1. Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz nebo se souhlasem nadřízeného nad týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozdělení pracovní doby (harmonogramu).
- 8.1.2. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu bylo poskytnuto na jeho žádost, nebo pracovní dobu, která musela odpadnout pro nepříznivé povětrnostní vlivy. Napracováním pracovní doby nesmí však být porušena platná ustanovení o nutném odpočinku mezi směnami a nepřetržitým odpočinku v týdnu.
- 8.1.3. U zaměstnanců se sjednanou kratší pracovní dobou (např. 6 hodin denně) se za práci přesčas považuje až práce, která přesáhne stanovenou pracovní dobu pro plný pracovní úvazek.
- 8.1.4. Neplacené volno a neomluvená absence se při posuzování práce přesčas nezapočítávají do týdenní pracovní doby. Pouze práce, která v daném týdnu nad rámec harmonogramu překročí jejich rozsah, se považuje za práci přesčas.

8.2. Nařizování práce přesčas

- 8.2.1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu.
- 8.2.2. Vedoucí, který nařizuje práci přesčas, odpovídá:
 - a. za nepřekročení maximální povolené hranice přesčasových hodin v týdnu a v kalendářním roce;
 - b. za to, že v případech, kde to tato kolektivní smlouva vyžaduje, nebude další přesčasová práce bez souhlasu zaměstnance nařizována;
 - c. za dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dodržení předpisů o pracovních podmínkách žen a mladistvých;

- d. za dodržení platných ustanovení o nutném odpočinku mezi směnami a nepřetržitým odpočinku v týdnu.
- 8.2.3. Vedoucí zaměstnanci odpovědní za čerpání limitů přesčasových hodin jsou povinni zajišťovat řádné vedení evidence o povolených a čerpaných přesčasových hodinách podle druhu nezbytně nutných prací.
- 8.3. Povinnost konat práci přesčas
- 8.3.1. Příkaz k práci přesčas je zaměstnanec povinen splnit. Práce přesčas může být nařízena v rámci limitů uvedených v bodě 8.4. a omezení uvedených v bodě 8.5. Příkaz k práci přesčas se dává ústně, telefonicky nebo jej předává řidič pohotovostního vozu. Pokud příkaz vyžaduje okamžitý nástup práce přesčas, je nutné přihlídnout k případným vážným důvodům, které by mohly zaměstnanci ve splnění příkazu bránit (zdravotní obtíže, silná únava, závažné osobní a rodinné potíže apod.).
- 8.3.2. Vedoucí zaměstnanec zajistí podle potřeby dopravu zaměstnance z nebo do jeho bydliště či místa pobytu pohotovostním vozem, pokud není tato doprava zajištěna s použitím veřejných dopravních prostředků, u nichž nepřesahuje doba dopravy o více než 30 minut běžnou dobu při přepravě zaměstnance v rámci harmonogramu jeho směn nebo pokud zaměstnanec předem nesouhlasí s jiným způsobem dopravy.
- 8.4. Limity přesčasové práce
- 8.4.1. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech.
- 8.4.2. V kalendářním roce lze nařídit zaměstnanci práci přesčas v rozsahu nejvýše 150 hodin.
- 8.4.3. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas podle bodu 8.4.1. a 8.4.2. se nezahrnují práce přesčas, za něž bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 8.4.4. K práci přesčas přesahující 8 hodin týdně nebo 150 hodin v roce je nutný souhlas zaměstnance a odborové organizace.
- 8.5. Omezení práce přesčas
- 8.5.1. Práce přesčas nesmí být nařizována ani k ní nelze dát souhlas:
- jestliže by její výkon byl v rozporu s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo s předpisy zdravotními či lékařským posudkem;
 - zaměstnancům, kterým byla zkrácena pracovní doba vzhledem k jejich zdravotnímu stavu;
 - mladistvým zaměstnancům, učňům v období odborného rozvoje, těhotným ženám a zaměstnancům, kteří pečují o dítě do 1 roku věku;

- d. zaměstnanci v době jeho pracovního volna, pokud nemá pracovní pohotovost a je pod vlivem alkoholu nebo jiných omamných látek.
- 8.5.2. Práce přesčas nemůže být nařízena (lze ji konat pouze se souhlasem zaměstnance):
- a. zaměstnancům, kterým byla zkrácena pracovní doba z jiných důvodů, než uvádí bod 8.5.1.;
 - b. zaměstnanci se změněnou pracovní schopností;
 - c. zaměstnanci pečujícímu o dítě mladší 10 let;
 - d. zaměstnanci, který dočasně pečuje o dítě mladší než 15 let, protože osoba jinak o dítě pečující o ně pečovat nemůže pro nemoc, nařízenou karanténu, lázeňskou léčbu nebo dočasnou nedosažitelnost z důvodů vyplývajících z jejích právních závazků a povinností a zaměstnanec nemůže zajistit péči o dítě jiným přiměřeným způsobem;
 - e. zaměstnanci, který trvale pečuje o převážně nebo úplně bezmocného občana.
- 8.6. Přesčasová práce ve dnech pracovního klidu
- 8.6.1. Práci ve dnech pracovního klidu, tj. v sobotu a v neděli, ve svátek a ve dnech volna podle harmonogramu pracovní doby, lze nařídit jen výjimečně, a to po předchozím projednání s ROD. Není-li to z různých důvodů možné předem, je vedoucí zaměstnanec povinen dodatečně projednat nařízení přesčasové práce na nejbližším jednání ROD.
- 8.6.2. Vedoucí zaměstnanec může ve dnech uvedených v bodě 8.6.1. nařídit jen tyto práce, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
- a. naléhavé opravné práce;
 - b. nakládací a vykládací práce;
 - c. inventární a závěrkové práce;
 - d. práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu;
 - e. práce k odvrácení hrozícího nebezpečí pro život nebo zdraví, nebo při živelných událostech, a v jiných obdobných mimořádných případech.
- 8.6.3. Ve svátek může být nařízena práce přesčas podle bodu 8.6.2., dále práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektu zaměstnavatele.
- 8.7. Odpočinek mezi směnami a v týdnu
- 8.7.1. Nepřetržitý odpočinek mezi směnami nesmí být kratší než 11 hodin, tento odpočinek může být zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích během

24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, při práci přesčas, u nálehavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců, při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

8.7.2. Nepřetržitý odpočinek v týdnu nesmí být během každého období 7 po sobě jdoucích kalendářních dní kratší než 35 hodin. V nepřetržitých provozech, u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby a u prací konaných k odvrácení následků živelných událostí, v důsledku havárií stavebních objektů a při technologických procesech, které nemohou být přerušeny, lze zaměstnancům starším 18 let zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu tak, aby v období dvou týdnů činila délka tohoto odpočinku alespoň 70 hodin.

8.7.3. Nedohodne-li se vedoucí zaměstnanec se zaměstnancem na vynechání nebo pozdějším nástupu na následující směnu, může zaměstnanci provést vhodnou úpravu jeho pracovní doby tak, aby mezi koncem nařízené práce přesčas a začátkem další směny byla zachována stanovená doba odpočinku mezi směnami s možností odpracování celé následující směny.

8.8. Odměňování práce přesčas

8.8.1. Za práci přesčas se poskytuje zaměstnancům vedle dosažené mzdy příplatek za dobu práce přesčas ve výši 55 % průměrného hodinového výdělku.

8.8.2. Za práci přesčas ve svátek se poskytuje zaměstnancům vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas a také příplatek za práci ve svátek.

8.8.3. Zaměstnancům lze poskytnout náhradní volno za práci přesčas jen po dohodě s nimi a to nejpozději v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas. Pokud zaměstnanci nebylo možné náhradní volno v této době poskytnout, obdrží za dobu přesčasové práce mzdu včetně příplatků za práci přesčas. Při poskytnutí náhradního volna nepřísluší zaměstnanci příplatek za práci přesčas.

9. PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE SVÁTEK

Za práci ve svátek se poskytuje zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 110 % jeho průměrného výdělku.

10. PRACOVNÍ POKOTOVOST

10.1. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se na tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna podle ustanovení v bodě 10.6. této přílohy.

- 10.2. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda; odměna podle § 140 ZP za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas (§ 93 ZP).
- 10.3. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.
- 10.4. Cesta z místa držení pracovní pohotovosti na místo výkonu práce a zpět je pouze cestou do zaměstnání a zpět, z hlediska pracovní doby se o výkon práce nejedná.
- 10.5. Cesta z místa držení pohotovosti pohotovostním vozem zaměstnavatele nebo jiným smluvním přepravcem zaměstnavatele se považuje za výkon práce. Případný úraz zaměstnance bude vyšetřován jako pracovní úraz od nastoupení zaměstnance do dopravního prostředku.
- 10.6. Odměňování pracovní pohotovosti
- 10.6.1. Za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 12,5 % průměrného hodinového výdělku, nejméně však 30 Kč.
- 10.6.2. Zaměstnancům Hasičského záchranného sboru v 16-ti hodinovém směnovém režimu náleží za dobu pohotovosti v době čerpání přestávky mezi dvěma částmi směny odměna ve výši základní sazby hodinové minimální mzdy zaokrouhlené na celé koruny nahoru.
- 10.6.3. Za dobu výkonu práce odměna za pracovní pohotovost nenáleží.

11. SEZNAM PRACOVÍŠŤ, PRO NĚŽ JE UPLATNĚNA DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Dodatková dovolená dle § 215 ZP přísluší zaměstnancům, kteří jsou:

- a. při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření

Nákladové středisko	Název pracovní funkce	Kód pracovní funkce
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293045
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293041
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293042
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293044
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293043
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293021
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293004

CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293002
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293039
CPV20293	Technický specialista NDT	CHPV20293040

- b. při práci na pracovištích s infekčními materiály vystavení přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

Nákladové středisko	Název pracovní funkce	Kód pracovní funkce
CEV11006	Operátor	CHEV11006526
CEV11006	Operátor	CHEV11006528
CEV11006	Operátor	CHEV11006529
CEV11006	Operátor	CHEV11006530
CEV11006	Operátor	CHEV11006532
CEV11006	Operátor	CHEV11006533
CEV11006	Operátor	CHEV11006535
CEV11006	Operátor	CHEV11006536
CEV11006	Operátor	CHEV11006533
CEV11006	Operátor	CHEV11006539
CEV11007	Operátor	CHEV11007534
CEV11007	Operátor	CHEV11007535
CEV11007	Operátor	CHEV11007536
CEV11007	Operátor	CHEV11007537
CEV11007	Operátor	CHEV11007538
CEV11008	Operátor	CHEV11008539
CEV11009	Čistič kanalizačních	CHEV11009524
CEV11009	Čistič kanalizačních	CHEV11009525
CEV11009	Řidič (nákladní doprava)	CHEV11009526
CEV11009	Řidič (nákladní doprava)	CHEV11009527
CEV11009	Řidič (nákladní doprava)	CHEV11009528
CEV11009	Řidič (nákladní doprava)	CHEV11009529
CEV11009	Řidič (nákladní doprava)	CHEV11009530

CEV11009	Řidič (nákladní doprava)	CHEV11009531
----------	--------------------------	--------------

12. ODMĚNA ZA ZAŠKOLOVÁNÍ

- 12.1. Zaměstnanci, který je pověřen praktickou výukou a metodickým vedením zaměstnanců odměňovaných na základě kompetenčního systému a systému provozních způsobilostí, bude v závislosti na úspěšném vykonání každé nové kvalifikační zkoušky, tzn. za každou novou kompetenci / provozní způsobilost daného zaměstnance (vyjma velínových kompetencí) přiznána, na návrh jeho přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance, ředitelem příslušné jednotky jednorázová mimořádná odměna ve výši 1 500 Kč.
- 12.2. Zaměstnanci, který je pověřen praktickou výukou a metodickým vedením zaměstnanců odměňovaných na základě kompetenčního systému, bude v závislosti na úspěšném vykonání každé nové kvalifikační zkoušky k velínové kompetenci daného zaměstnance přiznána, na návrh jeho přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance, ředitelem příslušné jednotky, jednorázová mimořádná odměna ve výši 5 000 Kč. Při počtu 2 mentorů obdrží každý zaměstnanec/mentor mimořádnou odměnu ve výši 2 500Kč, při počtu 3 mentorů obdrží každý zaměstnanec/mentor mimořádnou odměnu ve výši 2 000Kč. Maximální počet odměněných mentorů je 3.
- Tyto odměny budou vyplaceny v nejbližším možném výplatním termínu.
- 12.3. Zaškolovací plán sepiše se zaškolujícím zaměstnancem na předepsaném formuláři příslušný vedoucí zaměstnanec.

13. ODMĚNA ZA DOPLŇKOVÉ ZNALOSTI OPERÁTORA/SKLADNÍKA

- 13.1. Zaměstnanci, kterému jsou dle Katalogu Operátora, Katalogu provozních způsobilostí přiznány doplňkové znalosti, náleží příplatek za znalost:
- | | | |
|--------------------------|-----|------------------|
| a. laboratorních prací | I. | 750 Kč / měsíc |
| b. laboratorních prací | II. | 1 050 Kč / měsíc |
| c. údržby | | 750 Kč / měsíc |
| d. manipulace s aditivou | | 750 Kč / měsíc |
| e. řízení VZV | | 750 Kč / měsíc |

Doplňkové znalosti budou zaměstnanci umožněny pouze za předpokladu, že o tom rozhodne příslušný ředitel a zaměstnanec s tím souhlasí.

- 13.2. Zaměstnanec může přiznání doplňkových znalostí odmítnout, nebo se doplňkových znalostí vzdát. V případě, že se zaměstnanec doplňkové znalosti vzdá, bude mu příplatek za doplňkovou znalost odebrán.

- 13.3. V případě, že zaměstnanec odmítne doplňkové znalosti aktivně využívat, může mu je ředitel příslušné jednotky na základě návrhu vedoucího výrobního týmu odebrat. V případě, odebrání doplňkové znalosti bude příplatek odebrán.
- 13.4. Zaměstnavatel má možnost znalost doplňkových znalostí průběžně ověřovat. V případě, že zaměstnanec znalost opakovaně neprokáže, může mu ji ředitel příslušné jednotky na základě návrhu vedoucího výrobního týmu odebrat.
- 13.5. Doplňkové znalosti podle bodu 13.1. písmene a.; b.; c.; e. může získat pouze zaměstnanec na pozici Operátor. Doplňkové znalosti podle bodu 13.1. písmene b. pouze Operátor Jednotky AGRO – DCPD.
- 13.6. Doplňkovou znalost 13.1 písmene d. manipulace s aditivou mohou získat pouze zaměstnanci na pozici Skladník na Jednotce logistiky, sekce sklady Agro a Monomery a to v maximálním počtu 2 zaměstnanci na směnu.
- 13.7. Získání doplňkové znalosti d. manipulace s aditivou je podmíněno získáním JLOG 1.1 PZ – Manipulace s materiálem, jeřábnické a vazačské práce, řízení expedice, skladování a údržba.

14. ODMĚNA ZA VYDANÁ PROHLÁŠENÍ

- 14.1. Operátorovi, který vydává prohlášení o ceně a obsluze zásilky při přepravě a celním řízení, náleží za každou odbavenou cisternu, jednorázová odměna ve výši 25 Kč.

Tato jednorázová odměna je vyplácena čtvrtletně, vždy se mzdou za měsíce březen, červen, září a prosinec.

15. ODMĚNA ZA SVOLÁNÍ HZS

- 15.1. Zaměstnancům HZS náleží jednorázová odměna ve výši 2 000 Kč v případě, že se dostaví do zaměstnání na svolání velitele útvaru HZS v krizové situaci.