

Havířovská teplárenská společnost, a.s.
Konzumní 298/6a
Havířov, Šumbark 736 01

Vydání č. 1
Výtisk č.
Počet stran: 15
Strana: 1

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Havířovské teplárenské společnosti, a.s.

na období od 1.1. 2016 do 31. 12. 2018

Rozdělovník: ZO OS UNIOS HTS, představenstvo, dozorčí rada
vedoucí zaměstnanci

Obsah

1. Úvodní ustanovení	3
2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací	3
3. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců	4
4. Pracovněprávní nároky a podmínky	5
5. Zabezpečení zaměstnanosti	6
6. Mzdy zaměstnanců	7
7. Péče o zaměstnance	7
8. Sociální fond	9
9. Závěrečná ustanovení	14
10. Podpisy smluvních stran	15

Kolektivní smlouva Havířovské teplárenské společnosti, a.s. na rok 2015

Základní organizace Odborového svazu UNIOS HTS Havířovská teplárenská společnost, a.s., Konzumní 298/6a, 736 01 Havířov - Šumbark
jednající: předseda ZO OS UNIOS HTS p. Alexandra Pohludková,
místopředseda ZO OS UNIOS HTS p. Petr Blatecký

a

Havířovská teplárenská společnost, a.s., Konzumní 298/6a, Šumbark, 736 01 Havířov
Zastoupená: Bc. Radimem Hanzelem, ředitelem společnosti
/dále „zaměstnavatel“/

uzavírají tuto kolektivní smlouvu na období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2018

1. Úvodní ustanovení

- 1.1. Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců v Havířovské teplárenské společnosti, a.s. (dále jen HTS, a.s.), jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 1.2. Kolektivní smlouva je uzavřena na období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2018. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, však trvá až do dne účinnosti příští kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. března 2019.

2. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

- 2.1. Zaměstnavatel bude zaměstnance informovat minimálně 1x ročně na shromáždění všech zaměstnanců svolaném po valné hromadě schvalující účetní závěrku o:
 - a) ekonomické a finanční situaci společnosti,
 - b) pravděpodobném vývoji zaměstnanosti,
 - c) stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a mzdovém vývoji dle § 287 zákoníku práce (dále jen „ZP“)
 - d) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v souladu s §§ 101 - 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb.

Shromáždění zaměstnanců svolává závodní výbor odborové svazu (dále jen ZO OS).

- 2.2. V případě nutnosti bude zaměstnavatel zaměstnance prostřednictvím ZO OS informovat o těchto skutečnostech:
- a) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - b) zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních.
- 2.3. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací následná opatření před jejich realizací:
- a) přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu dle § 338 ZP,
 - b) o hromadném propouštění zaměstnanců dle §§ 62 až 64 ZP,
 - c) změny organizace práce,
 - d) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
 - e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečující o dítě mladší než 15 let a zaměstnanců se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance.
- 2.4. Návrhy zaměstnavatele uvedené v předchozím odstavci budou předány odborovému svazu písemně. Odborový svaz se písemně k uvedeným otázkám vyjádří, a to za účelem dosažení shody.
- 2.5. Ve smyslu § 277 ZP bude zaměstnavatel na svůj náklad poskytovat pro nezbytnou provozní činnost odborové organizace v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením.
- 2.6. Zaměstnavatel poskytne odborovým funkcionářům závodního výboru nebo jejich zástupcům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce a činnosti, která bezprostředně souvisí s jeho funkcí. Dále i zaměstnancům (nečlenům) zajišťující odvoz obytného přívěsu v majetku HTS bude poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. O uvolnění písemně požádají ředitele společnosti.
- 2.7. Na základě dohody o srážkách ze mzdy s jednotlivými odboráři, zaměstnavatel bude měsíčně srážet členské příspěvky dle Stanov odborového svazu UNIOS, tj. 1 % z čisté měsíční mzdy a z náhrady mzdy, placené zaměstnavatelem ve prospěch odborů a poukazovat je na účet odborové organizace.

3. Postup při vyřizování stížností zaměstnanců

Stížnosti zaměstnanců, týkající se činnosti společnosti a jeho zaměstnanců budou projednávány bez zbytečného odkladu přímým nadřízeným zaměstnancem za účasti odborového funkcionáře. Nedojde-li na této

úrovni k dohodě, bude stížnost postoupena do pěti pracovních dnů k řešení na úrovni vedení společnosti a závodního výboru. Ti jsou povinni se ke stížnosti vyjádřit do patnácti dnů a v této lhůtě zaměstnance informovat.

4. Pracovněprávní nároky a podmínky

4.1. Pracovní doba a přestávky v práci

Týdenní pracovní doba je stanovena u všech zaměstnanců v délce 37,5 hodin.

Pracovní přestávka v rozsahu 30 minut na jídlo a oddech se čerpá u všech zaměstnanců nejdéle po 6,0 hodinách nepřetržité práce. Podmínky a způsob uplatnění pracovní doby a přestávek v práci jsou stanoveny v Pracovním řádu.

4.2. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost, která je vykonávána mimo pracoviště zaměstnance je u potřebných profesí stanovena na základě předchozí dohody se zaměstnancem nepravidelně podle potřeb HTS, a.s.

4.3. Práce přesčas

- a) přesčasová práce bude nařizována na všech pracovištích jen v naléhavých případech a jen na příkaz nadřízeného zaměstnance,
- b) období, ve kterém práce přesčas nepřekročí v průměru 8,0 hod. týdně se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích.
- c) celkový rozsah přesčasové práce u jednotlivých zaměstnanců se sjednává v souladu s § 93 ZP.

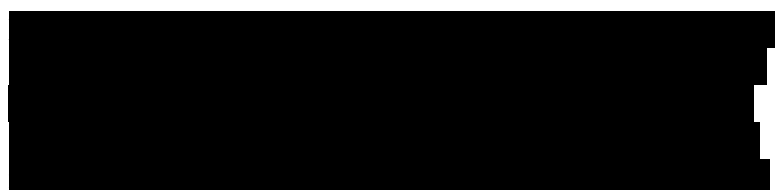
4.4. Dovolená na zotavenou

Dovolená za kalendářní rok se prodlužuje o jeden týden nad základní výměru - § 213, odst. 1 ZP a činí 5 týdnů v kalendářním roce. Plán dovolených bude zpracován podle úkolů a potřeb zaměstnavatele, při jeho zpracování bude přihlédnuto k oprávněným zájmům zaměstnanců. Plán dovolené schvaluje ředitel společnosti (dále jen ŘS) po předchozím projednání se ZO OS do 31. března daného roku.

4.5. Odstupné

4.5.1. Zaměstnanci, u nichž dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné podle odpracovaných let v HTS, a.s.

Délka pracovního poměru	Výše násobku měsíčního průměrného výdělku
-------------------------	---



4.5.2. Zaměstnanci, u nichž dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

V ostatním platí ustanovení §§ 67 a 68 ZP.

4.6. Překážky v práci

- a) zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu na jednání posudkové komise sociálního zabezpečení ve vlastní záležitosti, jako důsledku pracovního úrazu nebo zjištěné nemoci z povolání,
- b) ostatní překážky v práci na straně zaměstnance se řídí ustanovením §§ 191 až 206 ZP,
- c) [REDACTED].
- d) překážky na straně zaměstnavatele budou řešeny v souladu s §§ 207 až 210 ZP.
- e) Porušení stanoveného režimu zaměstnancem dle § 192 odst. 5 a 6 ZP v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti bude řešeno v odškodňovací komisi zaměstnavatele. Komise bude složena z 5 členů ([REDACTED]).

5. Zabezpečení zaměstnanosti

- 5.1. Smluvní strany se shodují v tom, že ve všech případech zvyšování a snižování počtu zaměstnanců budou vzata plně v úvahu následující hlediska:
schopnost kvalitně vykonávat příslušnou práci (splnění odborných vědomostí a praktických dovedností),
ochrana zaměstnanců se zdravotním postižením,
přihlédnutí k nepřetržité době zaměstnání v HTS, a.s.,
vedení společnosti bude oznamovat volná pracovní místa na vývěsce včetně kvalifikačních požadavků.
- 5.2. Při přechodu na nový výrobní program nebo zavádění nových technologií, zaměstnavatel zajistí v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců jejich rekvalifikaci. Okruh zaměstnanců a opatření k zabezpečení rekvalifikace, projedná tři měsíce předem se závodním výborem.

6. Mzdy zaměstnanců

6.1. Odměňování zaměstnanců

Mzdové formy a způsoby odměňování zaměstnanců jsou uvedeny ve směrnici SM 1100.15.05 – Odměňování zaměstnanců společnosti.

6.2 Mzdový vývoj

Vyplacené mzdové prostředky v letech 2016 až 2018 zaúčtované na účtu č. 521000 (Mzdové náklady) dosáhnou každoročně minimálně objem vyplacených mezd zaúčtovaných na tomto účtu v roce 2015.

Zajištění výdělku zaměstnanců bude prováděno dle kolektivní smlouvy na daný rok a mzdovými formami uvedenými ve směrnici SM 1100.15.05, bez podílů na hospodářských výsledcích.

6.3. Roční odměny

Ředitel společnosti může ve 4. čtvrtletí daného roku, na základě naplnění rozhodujícího předmětu činnosti společnosti – kvalitní a spolehlivé dodávky tepelné energie zákazníkům HTS, a.s., rozhodnout o vyplacení ročních odměn.

Roční odměny zaměstnancům budou vypláceny dle zásad uvedených ve směrnici č. SM 100.15.05.

6.4. Podíly na hospodářských výsledcích

Na základě hospodářských výsledků a v případě splnění podmínek stanovených obecně závaznými platnými právními předpisy, může valná hromada HTS, a.s. rozhodnout o výplatě podílů na hospodářském výsledku za předchozí rok.

Podíly na hospodářských výsledcích budou zaměstnancům vypláceny, v případě jejich schválení valnou hromadou HTS, a.s. dle zásad ředitele společnosti, vycházejících ze zásluhovosti jednotlivců.

7. Péče o zaměstnance

7.1. Stravování

1. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování dle § 236 ZP.
2. Zaměstnanec, který odpracuje alespoň 4 hodiny vcelku během jedné směny má nárok na jedno jídlo.
3. Zaměstnanec, který odpracuje v úhrnu s povinnou přestávkou v práci více než 11 hodin, má nárok na další jedno jídlo.
4. Práce přesčas u zaměstnance musí být vykonávána nepřetržitě alespoň 4 hodiny.
5. Zaměstnavatel zajišťuje stravování ve formě jednoho hlavního jídla, v průběhu jedné odpracované směny takto:

- a) ve vlastním stravovacím zařízení,
 - b) stravovacími poukázkami
6. V případě zajištění stravování poukázkami je hodnota stravovací poukázky ve výši celkové ceny za jedno hlavní jídlo sjednané ve smlouvě s dodavatelem stravy a HTS, a.s., z toho příspěvek zaměstnavatele činí ■ % z celkové ceny jednoho hlavního jídla.

7.2. Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

1. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění zaměstnavatele náleží zaměstnancům v pracovním poměru, u kterých pracovní poměr trvá minimálně jeden rok.
2. Zaměstnavatel bude přispívat zaměstnanci částkou ve výši ■ ■ ■ ■ ■ příspěvku zaměstnance na oba dva produkty dohromady. Maximální výše příspěvku zaměstnavatele bude činit ■ ■ ■ ■ ■ Kč/měsíc.
Zaměstnanec si může sám rozhodnout, na který produkt bude přispívat.
3. Příspěvek nenáleží zaměstnancům, kteří mají sjednanou dohodu o provedení práce dle § 75 ZP a dohodu o pracovní činnosti dle § 76 ZP.
4. Příspěvek nebude náležet zaměstnancům, kteří budou mít sjednan pouze 2. pilíř důchodového pojištění.
5. V případě změny podmínek v legislativě pro příspěvky, které jsou daňově uznatelným nákladem, zahájí se jednání s odborovou organizací v této věci.

7.3. Služby pro zaměstnance

1. Společnost poskytne svým zaměstnancům možnost odprodeje materiálu a předkupní právo v případě prodeje nepotřebného DHM a DDHM.
2. Společnost dále umožní zaměstnancům HTS, a.s. půjčování:
 - a) nářadí pro osobní potřeby,
 - b) mechanismy a dopravní prostředky,
a to dle pravidel a ceny stanovené ve směrnících ředitele společnosti SM 3200.15.03 a SM 3200.15.02.
3. Společnost umožní svým zaměstnancům využívat kontejnery HTS, a.s. na nebezpečný odpad (např. zářivky, monočlánky) z jejich domácností.

7.4. Pracovní cesty

Poskytování cestovních náhrad při pracovních cestách v tuzemsku i v zahraničí řeší směrnice ředitele společnosti SM 1100.15.03 – Cestovní náhrady.

8. Sociální fond

8.1. Účel sociálního fondu

1. Sociální fond slouží k financování sociálních, rekreačních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců společnosti v hlavním pracovním poměru.
2. Prostředky fondu mohou být použity i pro krytí některých potřeb rodinných příslušníků zaměstnanců, pokud to další ustanovení tohoto článku připouštějí.
3. Za rodinného příslušníka dle bodu 2. se považují manžel (manželka, druh, družka), děti do skončení povinné školní docházky a poté do dosažení 26 let, jestliže se připravují na budoucí povolání studiem, nebo předepsaným výcvikem a dále děti, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnány pro nemoc anebo jsou pro tělesné, smyslové nebo mentální postižení trvale neschopni práce.
4. Za dítě dle bodu 3, odst. 8.1. se rovněž považuje:
 - a) dítě osvojené,
 - b) dítě, které bylo zaměstnancem převzato do péče nahrazující péči rodičů,
 - c) dítě manžela (manželky, druha, družky), žije-li se zaměstnancem ve společné domácnosti.
5. Za druha (družku) dle bodu 3, odst. 8.1. se považuje životní spojení 2 osob, které spolu žijí ve společné domácnosti minimálně 1 rok.

8.2. Příjmy fondu

Příjmy fondu jsou tvořeny z těchto zdrojů:

- a) ze zisku společnosti ve výši schválené valnou hromadou (dále „VH“), a to minimálně ve výši ■ % z celkových mzdových nákladů společnosti zúčtovaných zaměstnancům společnosti v roce 2015, následně v roce 2016 a 2017. Do celkových mzdových nákladů společnosti se nezahrnují odměny vyplácené na základě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce,
- b) ze splátek půjček poskytnutých ze sociálního fondu,
- c) z peněžních a jiných darů,
- d) v případě, kdy VH rozhodne o neuvolnění finančních prostředků do sociálního fondu, zaměstnancům budou úměrně kráceny osobní účty. Pokud zaměstnanec již čerpal finanční částku z osobního účtu před schválení VH, je povinen již poskytnutou finanční částku vrátit zpět HTS do 31. 7. příslušného kalendářního roku v plné výši.

8.3. Použití prostředků sociálního fondu

Prostředky sociálního fondu lze použít k financování těchto výdajů:

- půjčky na bytové účely,
- sociální výpomoci a ostatní půjčky,
- odměny k životním výročím,

- příspěvky na rodinnou nebo dětskou rekreaci,
- příspěvky odborové organizaci sdružující zaměstnance organizace,
- příspěvky na kulturu, tělovýchovu a služby,
- příspěvek na podnikovou rekreaci,
- příspěvek na zdravotní péči zaměstnancům a jejich rodinných příslušníků.

8.4. Půjčka na bytové účely

1. Tuto půjčku lze poskytnout zaměstnancům společnosti na pořízení bytu, rekonstrukci bytu a bytové zařízení.
2. Půjčka může být poskytnuta za těchto podmínek:
 - a) půjčka je návratná se splatností do 5 let,
 - b) zaměstnanci lze poskytnout pouze 1 půjčku v maximální výši ██████,- Kč,
 - c) výše jedné splátky činí minimálně ██████,- Kč měsíčně,
 - d) půjčka je bezúročná pokud dále není stanoveno jinak,
 - e) při rozvázání pracovního poměru dle §§ 49 (dohoda z podnětu zaměstnance), 50 odst. 3, §§ 55 a 52 písm. f), g) ZP je půjčka splatná nejpozději do 6-ti měsíců ode dne skončení pracovního poměru. V případech ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. a) až e) nebo dohodou z týchž důvodů a §§ 62 až 64 ZP, je půjčka splatná nejpozději do 12-ti kalendářních měsíců. Pokud do tohoto data není půjčka splacená, pak zaměstnavatel postupuje v souladu se smlouvou o půjčce,
 - f) půjčka bude poskytnuta na základě písemné smlouvy uzavřené mezi společností a zaměstnancem v souladu s výše uvedenými podmínkami,
 - g) v případě, že ve společnosti je zaměstnáno více členů z jedné domácnosti, půjčka může být poskytnuta jen jednomu z nich.

8.5. Návratná sociální výpomoc

1. Zaměstnancům lze poskytnout návratnou sociální výpomoc:
 - při dlouhodobé pracovní neschopnosti trvající minimálně 2 měsíce;
 - k překlenutí nezaviněné tíživé finanční situace
2. Podmínky pro poskytnutí návratné sociální výpomoci:
 - a) písemné zdůvodnění žádosti zaměstnance k poskytnutí návratné sociální výpomoci
 - b) návratná sociální výpomoc může být poskytnuta v maximální výši ██████,- Kč se splatností maximálně 5 let,
 - c) výše měsíční splátky činí minimálně ██████,- Kč,
 - d) dokladovat použití finanční výpomoci
 - e) při skončení pracovního poměru je návratná sociální výpomoc splatná nejpozději do 6-ti měsíců ode dne jeho skončení, v souladu s uzavřenou smlouvou;

- f) návratná sociální výpomoc bude poskytnuta na základě písemné smlouvy uzavřené mezi společností a zaměstnancem v souladu s výše uvedenými ustanoveními.
4. návratná sociální výpomoc dle bodu 8.5. přísluší pouze zaměstnancům, nikoliv rodinným příslušníkům.

8.6. Odměny k životním výročím

1. Odměny budou vyplaceny u příležitosti životního výročí 50-ti let a při prvním odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně.
2. Odměna při prvním odchodu do starobního důchodu bude vyplacena pouze tehdy, jestliže zaměstnanec zároveň v daném roce i ukončí pracovní poměr.
3. Odměny budou vyplaceny zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru u společnosti minimálně 5 let.
4. Výše jubilejní odměny je stanovena takto:

<u>životní jubileum</u>	<u>odměna v Kč</u>
50 let	█,-
odchod do důchodu	█,-

8.7. Osobní účty zaměstnanců

Pro každého zaměstnance společnosti je v rámci sociálního fondu a v souladu s těmito pravidly vytvořen osobní účet (a to v matričním souboru programu pro personalistiku a mzdy). Celkový příděl na osobní účty zaměstnanců bude vyčleněn v rozpočtu sociálního fondu na příslušný rok a rozdělen jednotlivým zaměstnancům k čerpání dle níže uvedených pravidel.

1. *Použití prostředků z osobního účtu*

Prostřednictvím osobních účtů bude zaměstnavatel přispívat zaměstnancům, a ve vyjmenovaných případech i jejich rodinným příslušníkům, na níže uvedené účely:

- a) rekreační či léčebné pobyty (v tuzemsku i v zahraničí) zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům,
- b) na podnikovou rekreaci (přívěs) zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům,
- c) na dětskou rekreaci, školu v přírodě a lyžařský výcvik dětí zaměstnanců,
- d) na zdravotní péči zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, která není hrazená zákonným zdravotním pojištěním, na ošetření zubů, zhotovení zubních protéz, operace očních vad, pořízení dioptrických brýlí a čoček, odstranění kosmetických vad, zdravotní masáže a rehabilitace, pořízení zdravotních pomůcek (tlakoměry,

glukometry, zdravotní boty atd.) a vitamínové prostředky nad ■■■■■,- Kč, dále na očkování, které není hrazeno zdravotním pojištěním.

- e) nákup sportovních potřeb ve výši nad ■■■■■,- Kč,
- f) na sportovní a kulturní akce (např. vstupenky, permanentky)
- g) na vzdělávací kurzy a školné zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků
- h) na akce zájmových oddílů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků

2. Pravidla pro zřízení a užívání osobních účtů

- a) osobní účet se zřizuje a prostředky do něj v příslušném kalendářním roce se přidělují zaměstnancům, kteří jsou u HTS, a.s. v hlavním pracovním poměru k 1. 6. Osobní účet k čerpání bude přidělen po zkušební době zaměstnance.
- b) v případě, že zaměstnanec vyčerpá prostředky z osobního účtu a poté v průběhu kalendářního roku ukončí pracovní poměr, vyčerpané prostředky již nevrací,
- c) v případě, že zaměstnanec má ve společnosti sjednán kratší pracovní úvazek, výše prostředků osobního účtu se úměrně krátí podle délky pracovního úvazku,
- d) příspěvek nepřísluší zaměstnancům, kteří v příslušném roce měli neomluvenou absenci,
- e) příspěvek nepřísluší zaměstnancům, kteří v příslušném roce čerpají rodičovskou dovolenou,
- f) zaměstnanci v době výpovědní lhůty (ode dne podání výpovědi ze strany zaměstnance), zanikne nárok na čerpání z osobního účtu
- g) prostředky na osobním účtu nejsou majetkem zaměstnance,
- h) čerpání z osobního účtu probíhá výhradně bezhotovostně z účtu zaměstnavatele,
- i) příspěvek přidělený na osobní účet zaměstnance v příslušném roce je možné čerpat nejpozději do 31. 12. následujícího roku. Nevyčerpané prostředky osobního účtu se stávají součástí zůstatku sociálního fondu HTS, a.s.

3. Pokyny pro používání osobních účtů

- a) zaměstnanec se může rozhodnout, na který účel uvedený v bodě 1, odst. 8.7. bude příspěvek čerpat,
- b) zaměstnanec v žádosti o příspěvek, který si vyzvedne u pověřeného zaměstnance - obchodního referenta, prof.č. 2106 uvede:
 - jméno, datum narození, osobní číslo,
 - v jaké výši a na jaký účel bude prostředky čerpat,
 - způsob úhrady zbývající částky (rozdíl mezi pořizovací cenou, tj. cenou na daňovém dokladu a příspěvkem),
 - zda bude tato úhrada provedena hotově, srážkou ze mzdy nebo převodem na účet HTS, a.s.
- c) vyplněnou žádost o příspěvek zaměstnanec odevzdá pověřenému zaměstnanci – obchodní referent, prof.č. 2106.

- d) na základě podané žádosti zaměstnance zaměstnavatel uhradí celou hodnotu rekreačního či léčebného poukazu nebo zdravotní péče zdravotnickému zařízení apod.,
- e) rozdíl celkové hodnoty (např. poukazu) a příspěvku, zaměstnanec uhradí do doby, než zaměstnavatel přistoupí k úhradě faktury na účely uvedené v bodě 1, odst. 8.7. této kolektivní smlouvy, a to buď hotově do pokladny, srážkou ze mzdy nebo převodem na účet HTS, a.s. na základě sjednané dohody,
- f) jelikož výše i čerpání prostředků na osobním kontě bude součástí zpracování uzávěrky mezd, zaměstnanec bude moci sledovat stav svého osobního účtu měsíčně na svém výplatním dokladu,
- g) v nezbytně nutných případech může čerpat prostředky ze svého osobního účtu i zaměstnanec, který si rekreaci, zdravotní péči a pořízení zdravotních pomůcek sám objedná a zaplatí a o zaplacení doloží zaměstnavateli doklad. U rekreací se to týká pouze úhrady ubytování a stravného. V případě doložení dokladu v zahraniční měně, bude proveden přepočítání dle kurzu ČNB, a to v den, kdy byl doklad o zaplacení vystaven. Zaměstnavatel nebude proplácet tzv. doprovodné náklady, např. pohonné hmoty, parkovné, atd. Tenhle postup se z hlediska daňového zákona posuzuje jako zdanitelné peněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci, které je pro zaměstnance zdanitelným příjmem.

4. Všeobecné podmínky

- a) pojem rodinný příslušník je definován v bodě 3, odst. 8.1. – Účel sociálního fondu,
- b) v případě zjištění, že zaměstnanec neoprávněně čerpal prostředky z osobního účtu, tj. jednal v rozporu s pravidly a podmínkami pro používání osobního účtu, je povinen tyto neoprávněně použité prostředky společnosti vrátit do 3 měsíců od zjištění této skutečnosti,
- c) prostředky čerpané z osobního účtu na účely uvedené v bodě 1, odst. 8.7. (Použití prostředků z osobního účtu) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci pouze nepeněžní (naturální) formou, tj. dle pokynů v bodě 3, odst. 8.7. (Pokyny pro používání osobních účtů) jsou dle § 6 odst. (9) zákona č. 586/1992 o dani z příjmu u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmu.

8.8. Příspěvek odborové organizaci

Z prostředků fondu lze poskytnout příspěvek na činnost odborové organizaci. Výše příspěvku pro 2016 až 2018 činí každoročně ████████ Kč.

8.9. Kultura, tělovýchova

1. Z fondu lze přispívat zaměstnancům a rodinným příslušníkům na kulturu a tělovýchovu příspěvky v následujícím rozsahu:
 - a) vstupenky a poplatky na kulturní akce a dopravu na tyto akce,
 - b) tělovýchovné, sportovní a branné činnosti (včetně soutěží a vstupenek) a dopravu na tyto akce.
2. Financování potřeb uvedených v odst. 1. může být prováděno pouze formou přímé úhrady subjektům poskytujících výše uvedené služby, případně poskytováním poukázek, vstupenek apod. zaměstnancům společnosti.

8.10. Hospodaření fondu

1. Hospodaření fondu se řídí částí 8. kolektivní smlouvy a rozpočtem fondu, který schvaluje ředitel společnosti.
2. Před schválením rozpočtu sociálního fondu musí být tento projednán s odborovou organizací.
3. Příděl do sociálního fondu ze zisku bude přidělen do 30 dnů od schválení VH.
4. Prostředky fondu jsou vedeny na samostatném účtě.
5. Nevyčerpané prostředky fondu koncem roku se převádí do dalšího období.
6. Převody prostředků fondu do jiných fondů společnosti nejsou přípustné.

9. Závěrečná ustanovení

1. Změnu a doplňky kolektivní smlouvy lze provést po vzájemné dohodě výlučně písemnou formou.
2. Smluvní strany této kolektivní smlouvy se dohodly, že v případě legislativních změn právních předpisů ČR provedených po dni účinnosti této kolektivní smlouvy, které budou mít jednoznačně negativní ekonomický dopad na výkon plnění nároků z této kolektivní smlouvy pro stranu zaměstnavatele, budou respektovat provedení těchto legislativních změn a uzavřou dodatek ke kolektivní smlouvě. Smluvní strany se dále dohodly na tom, že pro potřeby této kolektivní smlouvy se jednoznačně negativním ekonomických dopadem na výkon plnění nároků z této kolektivní smlouvy pro stranu zaměstnavatele rozumí zvýšení daňové zátěže nebo daňových odvodů pro zaměstnavatele v souvislosti s poskytováním nároků dle této kolektivní smlouvy pro zaměstnance nebo odborovou organizaci.
3. Smluvní strany této kolektivní smlouvy jsou povinny zahájit jednání o písemných návrzích na změnu kolektivní smlouvy do 10-ti pracovních dnů od jejich doručení.

4. V případě, že smluvní strany této kolektivní smlouvy nedosáhnou dohody o nutnosti uzavřít dodatek nebo nedosáhnou dohody o obsahu předmětného dodatku, a to do 10-ti pracovních dnů ode dne zahájení jednání anebo strana, které byla výzva určena bude nečinnou, považují se tyto skutečnosti pro potřeby této kolektivní smlouvy za spor a bude se dále postupovat dle zákona o kolektivním vyjednávání a kolektivních smlouvách.
5. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této kolektivní smlouvy.
6. Tato Kolektivní smlouva je sepsána ve dvou písemných vyhotoveních. Každá ze smluvních stran obdrží po jednom vyhotovení.

Projednáno a schváleno na jednání představenstva HTS, a.s. dne 26. 11. 2015.

10. Podpisy smluvních stran:

V Havířově dne:

.....
Bc. Radim Hanzel
ředitel společnosti

.....
Alexandra Pohludková
ZO OS UNIOS HTS

.....
Petr Blatecký
ZO OS UNIOS HTS