

SMĚRNICE

S-2019/1 - Kolektivní smlouva SVATAVSKÝCH STROJÍREN s.r.o. na rok 2019

Doplňuje: S 2019/2 Mzdový předpis na rok 2019

Ruší: S 2018/2 Kolektivní smlouva SVATAVSKÝCH STROJÍREN s.r.o. na rok 2018

Příloha č. 1: Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

uzavřená mezi

Příslušným odborovým orgánem odborového svazu PHGN se sídlem Svatava, Pohraniční stráže 365, 357 03

zapsán ve spolkovém rejstříku vedeném u Krajského soudu v Plzni pod spisovou značkou L1596, IČO 49741951 a zastoupeném předsedou panem Mariánem Kočišem (dále jen organizace, odbory)

a

Zaměstnavatelem Svatavské strojírný s.r.o. se sídlem Svatava, Pohraniční stráže 365, 357 03 zapsán v Obchodním rejstříku u Krajského soudu v Plzni, oddíl C, vložka 4307, IČO 49196227 a zastoupeném jednatelem Ing. Vladimírem Vackem (dále jen zaměstnavatel, společnost)

Obsah

1. Předmět kolektivní smlouvy	2
2. Účinnost kolektivní smlouvy	2
3. Pracovní doba, přestávky v práci a směnnost	2
3.1. Nepřetržitý třisměnný provoz	2
3.2. Nepřetržitý dvousměnný provoz.....	2
3.3. Dvousměnný týdenní provoz	2
3.4. Pružná pracovní doba.....	2
4. Práce přesčas	3
5. Dovolená na zotavenou	3
6. Mzdová soustava	3
7. Náhrada mzdy při překážkách v práci.....	3
8. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	4
9. Odborný rozvoj zaměstnanců	4
10. Závodní stravování a příspěvek na stravu	4
11. Vzájemné vztahy	5
12. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění	5
13. Životní jubileum a odchod do starobního důchodu.....	7
14. Odstupné.....	7
15. Zápůjčky.....	7
16. Benefity pro zaměstnance Svatavských strojíren	8

1. Předmět kolektivní smlouvy

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci v hlavním pracovním poměru nad rámec obecně závazných předpisů a definice práv a povinností obou smluvních stran ve vzájemných vztazích. Způsob kolektivního vyjednávání a kolektivní spory upravuje zákon o kolektivním vyjednávání.

2. Účinnost kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019. Tato smlouva může být doplněna během své platnosti pouze písemnou formou. Kolektivní smlouva je závazná pro obě strany.

3. Pracovní doba, přestávky v práci a směnnost

Pracovní doba se stanovuje v délce 37,5 hodin týdně. Za účelem dosažení optimálního využití strojového parku a za účelem pokrytí požadovaných služeb jsou pracovníci rozděleny do pracovních směn.

Počátek směny	06:00 ranní směna	přestávka 10:30-11:00 hod.
	14:00 odpolední směna	přestávka 18:00-18:30 hod.
	22:00 noční směna	přestávka 02:00-02:30 hod.

Zaměstnanci jsou zařazováni do směnných provozů, které jsou rozděleny dle charakteru směn takto:

3.1. Nepřetržitý třisměnný provoz

Jedná se o třisměnný nepřetržitý provoz, za účelem využití špičkových technologií a strojů a poskytování servisních oprav a služeb. Délka směny je 7,5 hodiny a 0,5 hodin přestávka na oddech a stravu.

3.2. Nepřetržitý dvousměnný provoz

Jedná se o provoz za účelem rovnoměrného využití kapacitně exponovaných technologií, strojů a montážních míst, a to ve dvousměnném cyklu ranních a odpoledních směn včetně sobot a nedělí. Délka směny je 7,5 hodiny a 0,5 hodin přestávka na oddech a stravu.

3.3. Dvousměnný týdenní provoz

Jedná se o provoz za účelem racionálního využití technologií a strojů v obvyklém pracovním týdnu, a to ve dvousměnném cyklu ranních a odpoledních směn vyjma sobot a nedělí. Délka směny je 7,5 hodiny a 0,5 hodin přestávka na oddech a stravu.

Zaměstnanci jsou zařazováni do opakujících se směnných provozů dle předem stanoveného rozvrhu. Směnný cyklus na jeden měsíc musí zaměstnanec obdržet vždy minimálně 3 týdny před počátkem cyklu.

3.4. Pružná pracovní doba

Zaměstnanci, kterým byla vzhledem k charakteru jejich práce povolena pružná pracovní doba, jsou povinni 5 hodin denně tuto práci vykonávat na pracovišti, a to v pracovní den v době ranní směny. Doba, kdy musí být na svém pracovišti, se stanovuje od 7.00 do 12.00 hod.

4. Práce přesčas

Práce přesčas se řídí příslušným ustanovením zákoníku práce. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, se stanovuje na 52 týdnů po sobě jdoucích. Přesčasový příplatek je nárokovou složkou mzdy, pokud zaměstnanec nečerpá namísto příplatku náhradní volno. Zaměstnancům náleží za práci přesčas přesčasový příplatek ve výši 30% (ve svátek 25%) průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanec může namísto přesčasového příplatku čerpat náhradní volno bez náhrady mzdy. Odborový orgán na požádání obdrží přehled čerpání přesčasových hodin v nárůstu od počátku příslušného roku.

5. Dovolená na zotavenou

Zaměstnancům se prodlužuje nárok na dovolenou o jeden týden tj. 5 pracovních dnů nad výměru stanovenou v § 213 zákoníku práce. Dovolená se bude čerpat podle předem stanovených schválených plánů čerpání dovolené. Schválené plány dovolené nesmí narušovat plynulé plnění výrobních úkolů.

Zaměstnavatel určuje v dohodě s odborovou organizací hromadné čerpání dovolené z provozních důvodů předběžně na

23. 12. 2019 – 31. 12 2019 v rozsahu 4 pracovních dnů.

6. Mzdová soustava

V souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce se schvaluje Mzdový předpis Svatavských strojíren s.r.o. platný pro rok 2019, který je nedílnou přílohou interpretace kolektivní smlouvy

Mzda a náhrada mzdy je splatná za měsíční období, a to dle výplatních termínů uvedených ve mzdovém předpise platném pro příslušný rok. Výplata mzdy bude provedena převodem na osobní účet zaměstnance u vybraného okruhu finančních ústavů, nebo uložena v pokladně ve společnosti k osobnímu převzetí oproti podpisu daného zaměstnance.

Smluvní strany se dohodly, že průměrné reálné mzdy v roce 2019 nepoklesnou. Při nedodržení růstu reálných mezd či překročení nárůstu spotřebitelských cen o více jak 4 %, bude do 10 dnů od vyhlášení statistického zjištění vyvoláno vzájemné jednání směřující k úpravám mezd přiměřeně k přírůstku spotřebitelských cen. Za směrodatný údaj je oboustranně považována „Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen“ vyhlášená Českým statistickým úřadem.

Obě strany berou na vědomí, že další meziroční zvýšení průměrného ročního výdělku je závislé na růstu produktivity práce a celkovém ekonomickém výsledku společnosti.

7. Náhrada mzdy při překážkách v práci

Pracovní volno z důvodu důležitých osobních překážek v práci se upravuje nad rámec zákona takto:

Zvyšuje se pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu zákona o jeden den v případech narození dítěte manželce (družce) zaměstnance, a dále pak při úmrtí manžela(ky) či druha zaměstnance nebo při úmrtí vlastního dítěte (rodič, opatrovník).

8. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel zajistí potřebné ochranné pomůcky v souladu s platnými řídicími akty společnosti. V případě, že nebudou běžně nakupované pracovní oděvy, obuv nebo jiné bezpečnostní prvky vyhovovat z důvodů zdravotních potíží, zajistí zaměstnavatel jejich výměnu za jiný vhodnější typ. V případě vyšších finančních nákladů na pořízení vhodnějšího typu pracovního oděvu, obuvi nebo bezpečnostního prvku, může zaměstnavatel po pracovníkovi požadovat finanční spoluúčast na pořízení vhodného typu.

Zaměstnavatel uhradí periodické lékařské prohlídky, které jsou zaměstnanci povinni absolvovat u stanoveného závodního lékaře, kterým je:

MUDr. Miroslav Lindovský, Diabetologická ordinace J. K. Tyla 1568 356 01 Sokolov. Vstupní lékařskou prohlídku, kterou je povinen absolvovat každý uchazeč o práci před vznikem pracovněprávního vztahu, si uchazeč hradí sám. Zaměstnavatel uhradí lékařskou prohlídku za nového zaměstnance za podmínky, že během zkušební doby nedojde z jakékoliv strany k ukončení pracovněprávního vztahu.

Na požádání předsedy odborové organizace budou odborové organizaci poskytnuty výsledky kontrol z oblasti bezpečnosti práce.

Obě smluvní strany se dohodly, že mycí a čisticí prostředky (rozumí se pevné nebo tekuté mýdlo a čisticí pasta) budou zajištěny minimálně v rozsahu dle přílohy č. 4 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb. Tato příloha je rovněž přílohou kolektivní smlouvy č. 1. Zaměstnavatel dále poskytne zaměstnancům v souladu s § 5 výše uvedeného nařízení vlády ochrannou mast s dezinfekčním účinkem v objemu 600 ml ročně.

9. Odborný rozvoj zaměstnanců

Společnost bude přednostně podporovat výuku dětí zaměstnanců společnosti na středních odborných učilištích za účelem jejich případného pracovního zařazení dle potřeb společnosti.

10. Závodní stravování a příspěvek na stravu

Zaměstnavatel umožní během pracovní přestávky v ranní směně zaměstnancům odběr stravy v kantýně společnosti (popř. na jiných odběrních místech společnosti). Zaměstnanec je povinen pro využití těchto výhod uzavřít se zaměstnavatelem samostatnou smlouvu.

Zaměstnancům společnosti bude poskytován příspěvek na jedno odebrané hlavní jídlo k odpracované směně v max. výši 55% ceny hlavního jídla stanovené dodavatelem a odsouhlasené zaměstnavatelem.

Počet příspěvků je limitován počtem odpracovaných směn. Výše příspěvku může být v průběhu roku upravena dle ceny jídel.

Možnost vlastního občerstvení zaměstnanců během směn zajistí pro zaměstnance společnost dle svých možností ve svačárnách.

11. Vzájemné vztahy

Společnost umožní pověřeným pracovníkům odborové organizace na své náklady užívání místnosti s potřebným technickým vybavením včetně užívání pobočkové telefonní stanice bez hovorného, a to za účelem provozování kanceláře odborové organizace v sídle zaměstnavatele.

Společnost bude provádět na základě souhlasu zaměstnance srážky příspěvků odborové organizaci z jeho mzdy a tyto členské příspěvky měsíčně odesílat na účet odborové organizace. Odborová organizace je povinna poskytnout společnosti pro provádění těchto srážek písemně potřebné podklady, tj. výše srážky a souhlas pracovníka s provedením srážky. Společnost i odborová organizace se zavazují zachovávat mlčenlivost o získaných informacích v souvislosti s prováděnými srážkami.

Společnost bude poskytovat předsedovi odborové organizace (nebo jeho zástupci) pro výkon funkce nebo související činnosti pracovní volno na s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků, a to bez nároku na její refundaci takto:

Provozování kanceláře Základní organizace a vyřizování provozních záležitostí ZO dle předem stanoveného rozvrhu. Součet pracovního volna bude poskytnut v rozsahu maximálně 30 pracovních dnů v roce. Nad rámec tohoto rozsahu zaměstnavatel pracovníka uvolní na dalších maximálně 20 pracovních dnů v roce s tím, že jí budou odborovou organizací refundovány mzdové náklady v plné výši.

Společnost poskytne odborovému orgánu přehled o sjednaných a ukončených pracovních poměrech za uplynulý měsíc a dále všechny řídicí akty týkající se mzdových záležitostí, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, péče o zaměstnance a ostatních zájmů zaměstnanců.

Na žádost předsedy poskytne společnost informace o dílčím hospodářském výsledku, informace o vývoji mezd ve společnosti a informace o produktivitě práce zaměstnanců. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytně nutné informace potřebné ke kontrole plnění této kolektivní smlouvy. Změny kolektivní smlouvy lze provést, po vzájemné dohodě výhradně písemnou formou na základě návrhu jedné ze stran. Obě strany se zavazují jednat o písemných návrzích na změnu kolektivní smlouvy do 10 dnů od doručení návrhu. Případné vzniklé spory při plnění kolektivní smlouvy budou v první fázi řešeny v dohodovací komisi složené ze tří zástupců delegovaných vedením společnosti a ze tří zástupců delegovaných odbory.

12. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

Společnost poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní a životní pojištění, vždy pouze na jedno z výše jmenovaných. Příspěvek bude poskytnut pracovníkům dle individuálního posouzení jejich pracovních výsledků na základě jejich žádosti splňující definované podmínky v pokynech pro uplatnění žádosti.

Příspěvek se poskytuje na základě tarifní tříd.

Příspěvky dle tříd v hodinové sazbě:

1	350,-; 450,- Kč
2	700,- Kč
3	700,- Kč
4	900,- Kč
5	900,- Kč
6	1000,- Kč
7	1000,- Kč
8	1200,- Kč
9	1200,- Kč
10	1200,- Kč
11	1200,- Kč
12	1200,- Kč
13	1400,- Kč
14	1400,- Kč
15	1400,- Kč
16	1400,- Kč

Příspěvky dle tříd v měsíční sazbě:

1	600,- Kč
2	600,- Kč
3	700,- Kč
4	700,- Kč
5	700,- Kč
6	900,- Kč
7	900,- Kč
8	900,- Kč
9	1000,- Kč
10	1000,- Kč
11	1000,- Kč
12	1200,- Kč
13	1200,- Kč
14	1400,- Kč
15	1400,- Kč
16	1400,- Kč

Příspěvek může být poskytnut zaměstnanci, který je v nepřetržitém pracovním poměru více jak 2 roky na základě jeho písemné žádosti.

Výše příspěvku může být zaměstnavatelem měněna. V případě nemoci zaměstnance, může zaměstnavatel výši příspěvku upravovat.

Společnost umožní zaměstnancům volbu mezi vyplacením Vánoční odměny a příspěvkem na životní pojištění.

13. Životní jubileum a odchod do starobního důchodu

Společnost vyplatí při odchodu zaměstnance do starobního důchodu a k životním jubileu 50 let jednorázovou odměnu ve výši 5000,- Kč.

Tato odměna bude zahrnuta do výplaty mzdy za měsíc, na který jubileum nebo odchod do starobního důchodu připadne.

Odměna může být poskytnuta zaměstnanci, který je v nepřetržitém pracovním poměru více jak 4 roky.

14. Odstupné

V případě výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 odst. 1 a) a c) ZP č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů poskytne zaměstnavatel zaměstnanci po dohodě s odborovou organizací vyšší odstupné.

15. Zápůjčky

Na základě potřeb zaměstnanců řešit bytovou situaci s přihlédnutím k ustanovení § 6 odstavec 9 písmeno n) zákona o dani z příjmů 586/1992 Sb. v platném znění může poskytnout jednatel společnosti zápůjčku zaměstnancům společnosti dle níže uvedených pravidel.

K tomuto účelu je vytvořen ze zisku společnosti účelový fond ve výši 1 mil Kč pro poskytování zápůjček.

Zápůjčka může být poskytnuta maximálně 1x za kalendářní rok zaměstnanci, který je v nepřetržitém pracovním poměru více jak 4 roky a dosahuje trvale dobrých pracovních výsledků na základě jeho písemné žádosti. Zaměstnanec může požádat o poskytnutí další zápůjčky až po řádném splacení zápůjčky předchozí. Řádným splacením se rozumí splacení v termínu dle obdrženého splátkového kalendáře, který je součástí smlouvy o zápůjčce. Souběh dvou zápůjček není přípustný. Upřednostnění budou žadatelé, kteří žádají o zápůjčku od společnosti poprvé.

Zápůjčka může být poskytnuta pouze na pořízení nebo rekonstrukci bytu nebo domu (řešení bytové situace) a to do výše 100.000,- Kč. Splatnost zápůjčky je maximálně do 6 let od poskytnutí zápůjčky. Zápůjčky lze poskytovat pouze do vyčerpání limitu fondu.

Zápůjčka na bytové účely je bezúročná.

Oprávněné čerpání zápůjčky je nutno v termínu stanoveném ve smlouvě o zápůjčce doložit:

- Kupní smlouvou na nemovitost určenou k trvalému bydlení a zápisem do listu vlastnictví.
- Fakturami na nákup materiálu nutného na rekonstrukci nemovitosti k trvalému bydlení.

Podrobné podmínky, výše splátek a splatnost zápůjčky bude stanovena individuálně ve smlouvě o poskytnutí zápůjčky. Podmínkou pro poskytnutí zápůjčky je souhlas zaměstnance s dohodou o srážkách splátek zápůjčky ze mzdy a souhlasem s okamžitou splatností zápůjčky při jakémkoliv ukončení pracovního poměru.

Dohody pro žadatele jsou k dispozici ve mzdové účtárně nebo u příslušného mistra.

Zápůjčka bude zamítnuta:

1. zaměstnanci, který má exekuce
2. zaměstnanci, který je často v pracovní neschopnosti
3. zaměstnanci, který hrubě porušil pracovní kázeň

16. Benefity pro zaměstnance Svatavských strojírny

Společnost se zavazuje poskytovat svým zaměstnancům zaměstnanecké benefity podle podmínek určených vnitřním předpisem zaměstnavatele, sloužící k vylepšení fyzické a psychické kondice zaměstnanců, k uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb, ke zvyšování vzdělání a jazykových dovedností. Zaměstnanec dle osobních preferencí a potřeb tyto benefity čerpá, přičemž volí typ benefitu, který mu nejvíce vyhovuje. Seznámení zaměstnanců se systémem zaměstnaneckých benefitů proběhne v průběhu měsíce února až března 2019.

Kolektivní smlouva byla podepsána dne: 18.12.2018

.....
za Svatavské strojírny s.r.o.
Ing. Vladimír Vacek, jednatel

.....
za ZO OS PHGN
Ing. Marián Kočiš, předseda ZV