SVATAVSKÉ
STROJÍRNY

SMĚRNICE

S-2025/1 - Kolektivní smlouva SVATAVSKÝCH STROJÍREN s.r.o. na rok 2025

Doplňuje: S 2025/1 Mzdový předpis na rok 2025
Ruší: S 2024/1 Kolektivní smlouva SVATAVSKÝCH STROJÍREN s.r.o. na rok 2024
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, odborová organizace)

a

Zaměstnavatelem Svatavské strojírny 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 zastoupené jednatelem Ing. Radkou Peterkovou (dále jen zaměstnavatel, společnost, Svatavské strojírny s.r.o.)

svssro@svssro.cz
www.svssro.cz

Obsah

1. Předmět kolektivní smlouvy 2
2. Účinnost kolektivní smlouvy 2
3. Pracovní doba, přestávky v práci a směnnost 2
3.1. Nepřetržitý třísměnný provoz 2
3.2. Nepřetržitý dvousměnný provoz 2
3.3. Dvousměnný týdenní provoz 2
3.4. Pružná pracovní doba 2
4. Práce přesčas 2
5. Dovolená na zotavenou 3
6. Mzdová soustava 3
7. Náhrada mzdy při překážkách v práci 3
8. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 3
9. Odborný rozvoj zaměstnanců 4
10. Závodní stravování a příspěvek na stravu 4
11. Vzájemné vztahy 4
12. Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění 6
13. Životní jubileum a odchod do starobního důchodu 7
14. Zápůjčky 7
15. 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. 2025 do 31. 12. 2025. Tato smlouva může být doplněna, měněna 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 hod. ranní směna přestávka 10:30 - 11:00 hod.
14:00 hod. odpolední směna přestávka 18:00 - 18:30 hod.
22:00 hod. noční směna přestávka 02:00 - 02:30 hod.
Zaměstnanci jsou zařazováni do směnných provozů, které jsou rozděleny dle charakteru směn takto:

3.1. Nepřetržitý třísměnný provoz

Jedná se o třísměnný nepřetržitý provoz, za účelem využití technologií, 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 činit více než 8 hodin týdně, v období, které může činit nejvýše 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 zaměstnavatel prodlužuje nárok na dovolenou o jeden týden tj. 5 pracovních dnů nad výměru stanovenou v ustanovení § 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 dny:

30. 06. 2025 – 04. 07. 2025 v rozsahu 5 pracovních dnů
22. 12. 2025 – 02.01.2026 v rozsahu 6 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 2025, který je nedílnou přílohou 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 Svatavské strojírny s.r.o. k osobnímu převzetí oproti podpisu daného zaměstnance.
Odbory a zaměstnavatel 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 zaměstnanci k výkonu práce potřebné ochranné pomůcky. V případě, že zaměstnanci nebudou běžně nakupované pracovní oděvy (např. 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, může zaměstnavatel po pracovníkovi požadovat finanční spoluúčast na pořízení vhodného typu pracovního oděvu.

Zaměstnavatel za zaměstnance uhradí periodické lékařské prohlídky, které jsou zaměstnanci povinni absolvovat
u stanoveného závodního lékaře zaměstnavatele.

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 ze strany zaměstnavatele ani zaměstnance k ukončení pracovněprávního vztahu.

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

Zaměstnavatel zajistí, 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. Zaměstnavatel dále poskytne zaměstnancům v souladu s ustanovením § 5 výše uvedeného nařízení vlády ochrannou mast s dezinfekčním účinkem formou dávkovače na stanovených místech v prostorách společnosti Svatavských strojíren s.r.o.

Zaměstnavatel zabezpečí ochranu zdraví při práci vzhledem ke Covidové situaci a zabezpečí testování zaměstnanců na pracovišti dle směrnice Organizace BOZP a PO. Odborová organizace se zavazuje tuto směrnici propagovat, tak aby nedocházelo k porušení ochrany zdraví při pandemii Covidu 19.

9. Odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnanci společnosti jsou školeni tak, aby jejich kvalifikace byla nejen pravidelně obnovována, ale případně i zvyšována. Školení jsou zaměřena na oblasti ochrany a bezpečnosti práce, svařování, personalistiky, mzdových předpisů, účetnictví, technologie,
ale i znalosti cizích jazyků.

10. Závodní stravování a příspěvek na stravu

Zaměstnavatel umožní během pracovní přestávky v ranní směně zaměstnancům odběr stravy v jídelně společnosti Svatavské strojírny s.r.o. (popř. na jiných odběrních místech společnosti Svatavské strojírny s.r.o.). Zaměstnanec je povinen pro využití těchto výhod uzavřít se zaměstnavatelem samostatnou smlouvu k odběru stravy.

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

Počet příspěvků na každého zaměstnance je limitován jeho individuálním počtem odpracovaných směn u zaměstnavatele. Výše příspěvku může být v průběhu roku upravena dle ceny jídel.

Možnost vlastního občerstvení zaměstnanců během směn může dle svých možností zaměstnavatel zajistit pro zaměstnance v jiných prostorách tzv. „jídelna".

11. Vzájemné vztahy

Společnost Svatavské strojírny s.r.o. umožní v rámci svých možností 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.

Zaměstnavatel a odborová organizace uzavírají dohodu o srážkách ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace. Zaměstnavatel provede srážky ze mzdy zaměstnance, který je členem odborové organizace a který hradí členské příspěvky formou srážek ze mzdy a tyto členské příspěvky měsíčně odesílat na účet odborové organizace. Odborová organizace je povinna písemně sdělit zaměstnanci výši srážky členského příspěvku, souhlas zaměstnance s provedením srážky ze mzdy, číslo účtu, na který jsou sražené příspěvky poukázány. Zaměstnavatel i odborová organizace se zavazují zachovávat mlčenlivost o získaných informacích v souvislosti s prováděnými srážkami.

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

Provozování kanceláře Základní organizace (dále jen „ZO")
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.

Zaměstnavatel poskytne odborovému orgánu přehled
o sjednaných a ukončených pracovních poměrech se zaměstnanci za uplynulý měsíc a dále všechny řídící 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. Odborová organizace a společnost 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 prvé fázi řešeny v dohadovací komisi složené ze tří zástupců delegovaných vedením společnosti a ze tří zástupců delegovaných odbory.

Odborová organizace se zavazuje podporovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou zejména k vytváření a udržení pracovních příležitostí, zkvalitnění pracovních podmínek, lepším hospodářským výsledkům umožňujícím zvýšení výdělkové úrovně zaměstnanců.

Odborová organizace se zavazuje předávat zaměstnancům řádně
a včas informace, které odborové organizaci poskytl zaměstnavatel.

Odborová organizace bude poskytovat součinnost zaměstnavateli při zavedení nových technologií a organizačních změn, při řešení problémů protiprávních jednání zaměstnanců, jako krádeží, sabotáží a při vytváření pozitivní prezentace dobrého jména a dobré pověsti zaměstnavatele před zákazníky a veřejností.

Odborová organizace zajistí, aby členové odborových organizací zachovávali mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce.

Odborová organizace dbá o dodržování zákoníku práce, zákona
o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Zejména dbát u zaměstnanců na dodržování zákazu kouření mimo vyhrazená místa na pracovištích a zákaz používání alkoholických nápojů, drog či omamných látek, a dále na dodržování bezpečnosti a ochrany

zdraví při práci a požární ochraně, zejména dodržování návodů
a pokynů k používání strojů, nástrojů a zařízení, používání osobních ochranných pracovních pomůcek.

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:

1 420-; 540,- Kč
2 840,- Kč
3 840,- Kč
4 1080,- Kč
5 1080,- Kč
6 1200,- Kč
7 1200,- Kč
8 1440,- Kč
9 1440,- Kč
10 1440,- Kč
11 1440,- Kč
12 1440,- Kč
13 1680,- Kč
14 1680,- Kč
15 1680,- Kč
16 1680,- Kč

Příspěvky dle tříd v měsíční sazbě:

1 720,- Kč
2 720,- Kč
3 840,- Kč
4 840,- Kč
5 840,- Kč
6 1080,- Kč
7 1080,- Kč
8 1080,- Kč
9 1200,- Kč
10 1200,- Kč
11 1200,- Kč
12 1440,- Kč
13 1440,- Kč
14 1680,- Kč
15 1680,- Kč
16 1680,- 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 v průběhu roku 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 životnímu jubileu 50 let jednorázovou odměnu
ve výši 5.000,- 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. Zápůjčky

Jednatel společnosti může dle svého uvážení na základě písemné žádosti zaměstnance poskytnout zápůjčku za účelem řešení bytové situace zaměstnance. V případě, kdy se jednatel rozhodne poskytnout finanční částku zaměstnanci, uzavře se zaměstnancem písemnou smlouvu o zápůjčce. K tomuto účelu je vytvořen ze zisku společnosti účelový fond ve výši 1 mil Kč pro poskytování zápůjček.

Jednatel společnosti může poskytnout zaměstnanci zápůjčku při splnění následujících podmínek.

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 zápůjčky řádně včas v termínu dle obdrženého splátkového kalendáře, který je součástí smlouvy o zápůjčce. Souběh dvou zápůjček není přípustný. Upřednostněni 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

15. Benefity pro zaměstnance Svatavských strojíren

Společnost dle svého uvážení poskytne 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.

Kolektivní smlouva byla podepsána dne: 19. 12. 2024

za Svatavské strojírny s.r.o.
SVATAVSKÉ STROJÍRNY s.r.o.
Pohraniční stráže 365
357 03 Svatava
IČO: 49196227, DIČ: CZ49196227

za ZO OS PHGN
Org. číslo 01-0278-3409
ZO - OS PHGN
ZÁVODNÍ VÝBOR
„SVATAVSKÉ STROJÍRNY"
Svatavské strojírny s.r.o.
357 03 Svatava