

SUAS Technology s. r. o.



Kolektivní smlouva

2025

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

smluvními stranami:

1. Odborovou organizací Těžba, Sokolovská uhelná

zastoupenou předsedou panem Josefem Zelenkou

2. Odborovou organizací OS PHGN Zpracování, Sokolovská uhelná, a.s.

zastoupenou předsedou panem Radovanem Třešňákem

3. Odborovou organizací elektrárny Tisová

zastoupenou předsedou panem Josefem Mrázem
(dále jen odborové organizace)

a

4. SUAS Technology s.r.o.

zastoupenou předsedou Rady jednatelů panem Ing. Pavlem Dyndou

a

jednateli panem Ing. Martinem Kováčem a panem Bc. Petrem Kortusem
(dále jen zaměstnavatel)

OBSAH

I.	Předmět kolektivní smlouvy	4
II.	Účinnost kolektivní smlouvy	4
III.	Pracovní doba a práce přesčas, pracovní poměr	4
IV.	Dovolená	4
V.	Náhrada mzdy při překážkách v práci	4
VI.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	5
VII.	Péče o zaměstnance	5
VIII.	Mzda a ostatní peněžitá plnění	7
IX.	Vztah mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi	11
X.	Všeobecná ustanovení	12

I. PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava individuálních a kolektivních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci nad rámec obecně závazných pracovněprávních předpisů.

II. ÚČINNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1. Účinnost tohoto úplného znění KS začíná 01. 01. 2025 a končí 31. 12. 2025.
2. Ujednání této KS se vztahuje na osoby, které konají u zaměstnavatele práce v pracovním poměru (dále jen zaměstnanec), pokud není dále stanoveno jinak. Zaměstnavatel je oprávněn u vybraných zaměstnanců a specialistů sjednat nebo určit základní mzdu odlišně.

III. PRACOVNÍ DOBA A PRÁCE PŘESČAS, PRACOVNÍ POMĚR

1. Délka stanovené pracovní doby činí 37,5 hodin týdně.
2. Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
3. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit osm hodin týdně, činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
4. Pracovní smlouva musí být uzavřena vždy písemně. V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout minimálně druh práce dle Katalogu prací, místo výkonu práce a den nástupu do práce.

IV. DOVOLENÁ

Zaměstnancům se prodlužuje roční nárok na dovolenou na 188 h. Při kratší pracovní době se úměrně krátí. Čerpání dovolené kratší než jedna směna, musí být nejméně v rozsahu ½ této směny.

V. NÁHRADA MZDY PŘI PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI

1. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku pro jiný úkon v obecném zájmu nad rámec zákoníku práce přísluší zaměstnancům
 - a) po dobu jejich činnosti na letním pobytu dětí zaměstnanců, zajišťovaném odborovou organizací.
 - b) Související s akcí pro děti a mládež dle §203a odst. 1 Zákoníku práce.
2. Zaměstnancům přísluší volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku:
 - a) na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druhá, družky, partnera, vlastního dítěte, případně dítěte žijícího v domácnosti a další 1 den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - b) na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela nebo partnera, snachy a zetě jakož i manžela sourozence zaměstnance, na další 1 den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec zajišťuje pohřeb těchto osob,
 - c) na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
 - d) při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance se poskytne, kromě pracovního volna na nezbytně nutnou dobu k jejich převozu do zdravotnického zařízení a zpět, pracovní volno na 1 den na vyřízení nezbytných formalit. Otcí se poskytne tento den volna v případě, že nevyužije čerpání dávky nemocenského pojištění, tzv. otcovskou,
 - e) na nezbytně nutnou dobu (nejvýše 1 směnu v týdnu) k vyhledávání nového místa před skončením pracovního poměru po dobu odpovídající výpovědní době, je-li pracovní poměr rozváznán ze zdravotních důvodů a důvodů nadbytečnosti,
 - f) na nezbytně nutnou dobu členům delegace zaměstnanců, které určí odbory v dohodě se zaměstnavatelem, k účasti na pohřbu zaměstnance,
 - g) na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení provozu hromadných dopravních prostředků vlivem kalamit a stávek, pokud není možné dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,
 - h) jeden den v každém čtvrtletí kalendářního roku osamělému zaměstnanci pečujícímu o dítě do věku 15 let nebo zaměstnanci pečujícímu o osobu vyžadující zvláštní péči k úkonům souvisejícím s touto péčí,
 - i) při rehabilitaci nařízené lékařem jako proces následující po pracovním úrazu,
 - j) na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Na jeden den k účasti rodiče na svatbě dítěte.

Zvýšené nároky na pracovní volno s náhradou mzdy nepřísluší zaměstnancům, u nichž byla v předcházejících 12 měsících vykázána neomluvená absence.

3. Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoje, který nezavinil nebo nebyl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nebo v případě trvalé ztráty zdravotní způsobilosti zaměstnance do doby, kdy mu skončí pracovní poměr výpovědí podle § 52 d); 52 e) Zákonníku práce nebo dohodou z těchto důvodů přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
4. Zaměstnanecům přísluší volno bez náhrady mzdy v době od 00:00 do 06:00 v plánované noční směně v případě, že k ukončení pracovní neschopnosti došlo 14. kalendářní den a dočasná pracovní neschopnost dle zákona o nemocenském pojištění skončila ve 24:00.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborové organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou upraveny zejména § 101–108 a § 322 zákonníku práce a dále dalšími právními a vnitřními předpisy s touto problematikou souvisejícími.

Zaměstnavatel se zavazuje

1. Projednat s odbory pověřeným zástupcem výsledky pracovní úrazovosti, opatření přijatá k odstranění zjištěných závad.
2. Zaměstnavatel umožní odborům pověřenému zástupci účast na zkouškách a prezkušování zaměstnanců z bezpečnostních předpisů.
3. Neprodleně informovat odbory pověřeného zástupce o pracovních úrazech, jakož i o závadách v bezpečnosti práce zjištěných zaměstnavatelem, nebo mu oznámených příslušnými státními orgány.

VII. PÉČE O ZAMĚSTNANCE

1. Osobní účet

Zaměstnavatel poskytne měsíční příspěvek na osobní účet zaměstnance ve výši 600 Kč. Zaměstnanec čerpá osobní účet prostřednictvím karty zaměstnance (dále jen fond), kterou vydává společnost zajišťující čerpání benefitů.

a) Nárok na příspěvek má zaměstnanec:

- který je v měsíci připsání v pracovním poměru v evidenčním stavu, a to od prvního až do posledního kalendářního dne. Příspěvek nepřisluší od měsíce, od kterého trvá pracovní poměr v ochranné době dle § 53 odst. 2 zákonníku práce,
- který neměl v měsíci připsání vykázanou neomluvenou absenci nebo neporušil povinnost práce neschopného zvláště hrubým způsobem. Pokud není o neomluvené absenci v době připsávání částky na osobní účet rozhodnuto, připsání se pozastaví až do vyřešení celé záležitosti,
- který nevyužívá možnost zvýšení příspěvku na penzi dle čl. Příspěvek na penzi,
- který nečerpá příspěvek prostřednictvím elektronické stravovací karty.

Příspěvek se zaměstnanci, který splnil podmínky pro jeho poskytnutí, načte na kartu zaměstnance v měsíci výplaty mzdy. Prostřednictvím karty zaměstnance čerpá zaměstnanec bezhotovostní výhody v souladu s legislativou a podmínkami benefitní společnosti.

Čerpání osobního účtu si zaměstnanec sleduje individuálně (např. aplikace benefitní společnosti, hot-line benefitní společnosti, telefonicky s benefitní společností apod.) prostřednictvím aplikací benefitní společnosti.

Příspěvky lze kumulovat až 36 měsíců. Po této době bude připsování pokračovat, ale zůstatek bude snížen o hodnotu měsíčního příspěvku z prvního měsíce připsání atd.

Při okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bude zůstatek osobního účtu zablokován a vrácen zaměstnavateli. Po skončení pracovního poměru z jiných důvodů, lze zůstatek na kartě zaměstnance v rámci sjednaných pravidel vyčerpat.

Dojde-li k převodu zaměstnanců k jinému zaměstnavateli v rámci Skupin přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů, bude převáděným zaměstnancům navýšen poslední příspěvek o počet měsíčních příspěvků, které zbývají do konce kalendářního roku za podmínky, že přebírající zaměstnavatel nebude kompenzovat tento benefit jinou formou (pravidla čerpání se nadále řídí ustanovením této KS).

Zaměstnanec má možnost požádat zaměstnavatele, aby mu místo poskytování příspěvku na jeho osobní účet zvýšil příspěvek na penzi v souladu s ustanovením čl. Příspěvek na penzi.

b) Nevratné sociální výpomoci

- ba) sociální výpomoc poskytnuta pozůstalým při úmrtí zaměstnance ve výši 20 000 Kč,
- bb) sociální výpomoc poskytnuta zaměstnanci k překlenutí mimořádně závažných událostí nebo postiženému dítěti zaměstnance (neuvezeného v bodě bc)) až do výše 15 000 Kč. Podaná žádost musí být řádně zdůvodněna,
- bc) sociální výpomoc poskytnuta zdravotně postiženému dítěti zaměstnance, které je držitelem průkazu mimořádných výhod III. stupně (zvláště těžké postižení s potřebou průvodce) až do výše 15 000 Kč na nákup pomůcek ke zkvalitnění života. Výpomoc je možno poskytnout 1x ročně.

Pozůstalým se rozumí rodinný příslušník, rodič nebo sourozenec zaměstnance, případně jiná osoba, která žila se zaměstnancem ve společné domácnosti. Požadavkové listy ke schválení sociálních výpomocí dle písmene bb) předkládá statutární orgán, dle písmene ba) a bc) jej vyhotovují zaměstnanci, kteří jsou pověřeni ke zpracování této části agendy.

2. Stravování zaměstnanců

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování v síti smluvně zabezpečených jídelen. Pro zaměstnance směnových provozů a odloučených pracovišť zajistí prodej mražených nebo chlazených jídel.
- b) Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek ve výši až 100 Kč k hlavnímu jídlu konzumovanému nebo odebranému ve formě mražené nebo chlazené stravy (za hlavní jídlo se též považuje samostatně konzumovaná nebo odebraná polévka), pokud odpracuje ve směně (§78 písm. c) Zákoníku práce) alespoň 3,75 hodin (za odpracované hodiny se pro tyto účely nepovažují hodiny na pracovní cestě, za které přísluší stravné). V případě odběru jen poměrné části hlavního jídla, přísluší zaměstnanci příspěvek pouze do výše této poměrné části, maximálně však 100 Kč.
- c) Zaměstnavatel může vybraným zaměstnancům poskytnout elektronickou stravovací kartu, v tomto případě zaměstnavatel neposkytuje příspěvek na stravu dle bodu 2b). O poskytnutí elektronické stravovací karty rozhodují jednatele společnosti.
- d) Při konzumaci nebo odebrání jídla ve vyšší hodnotě, než je maximální výše příspěvku, hradí zaměstnanec rozdíl srážkou ze mzdy.
- e) Příspěvek nepřisluží zaměstnanci, pokud je mu poskytováno obdobné plnění v rámci jiného (dříve uzavřeného) pracovního poměru v jiné společnosti Skupin.

3. Zdravotní péče

- a) Zaměstnavatel uhradí vstupní, periodické, následné a mimořádné zdravotní prohlídky zaměstnanců prováděné nebo nařízené poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Výstupní prohlídky uhradí jen zaměstnancům, kterým je výstupní prohlídka nařízena rozhodnutím hygienika nebo rozhodnutím zaměstnavatele.
- b) Zaměstnavatel uhradí rozdíl nákladů, které podle právních předpisů nebude hradit zdravotní, popřípadě jiná pojišťovna, za zaměstnance vyslané na zahraniční pracovní cestu, kteří onemocní ne vlastní vinou a podrobí se v cizině nezbytně nutným léčebným úkonům.
- c) Zaměstnavatel uhradí náklady spojené s dopravně psychologickým vyšetřením jím určených řidičů.

4. Zabezpečení zaměstnanců při organizačních změnách

Při realizaci změn, které mají vliv na snížení počtu zaměstnanců, bude zaměstnavatel přednostně využívat odchody zaměstnanců do důchodu a nabízet zaměstnancům podle svých možností a jejich zdravotního stavu převod uvnitř společnosti (případně uvnitř Skupin).

5. Příspěvek na penzi

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo na doplňkové penzijní spoření (dále jen příspěvek). U původních smluv uzavřených v minulosti poskytuje zaměstnavatel, místo příspěvku dle věty první, příspěvek na životní pojištění. U nových smluv zaměstnavatel na životní pojištění příspěvek neposkytuje.

a) Okruh zaměstnanců s nárokem na příspěvek

Nárok na příspěvek má za splnění dále uvedených podmínek zaměstnanec v pracovním poměru v evidenčním stavu, který si sjednal smlouvu o spoření na penzi s penzijním fondem, penzijní společností, případně pojišťovnou.

b) Výše příspěvku

- ba) měsíční příspěvek činí 700 Kč,
- bb) zvýšený měsíční příspěvek činí 1 300 Kč.

c) Doba poskytování příspěvku

- ca) příspěvek se poskytuje od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byly zaměstnancem předloženy mzdové účtárně příslušné doklady a splněny podmínky poskytování, pokud dále není uvedeno jinak,
- cb) skončením pracovního poměru zaměstnance nárok na příspěvek zaniká. Poslední příspěvek se poskytne za měsíc, ve kterém byl pracovní poměr ukončen. V případě, že k ukončení pracovního poměru dojde dle § 55 zákoníku práce nebo úmrtím zaměstnance, příspěvek se za poslední měsíc neposkytne. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. f), g) a h) zákoníku práce příspěvek nepřisluší od měsíce, ve kterém byla dána zaměstnanci výpověď,
- cc) příspěvek se neposkytne v měsíci neomluveného zameškání směny nebo její části zaměstnancem. V případě neomluveného zameškání směny v době zpracování výplat za předcházející měsíc, nebude příspěvek zaměstnanci poskytnut ani za tento předchozí měsíc,
- cd) příspěvek se neposkytuje od měsíce, od kterého trvá pracovní poměr v ochranné době dle § 53 odst. 2 zákoníku práce.

d) Podmínky poskytování příspěvku

- da) předložení podkladů v jedné z níže uvedených forem:
- kopie platné smlouvy o spoření na penzi, kde je uvedeno placení příspěvku zaměstnavatelem,
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi a dodatek, ve kterém je uvedeno placení příspěvku zaměstnavatelem,
 - kopie platné smlouvy o spoření na penzi a oznámení penzijnímu fondu nebo penzijní společnosti o tom, že bude placen příspěvek zaměstnavatelem,
 - kopie platné smlouvy o životním pojištění (dle platné legislativy),
- db) vyplnění a podepsání formuláře k poskytování příspěvku.
- dc) uplynutí zkušební doby.

e) Společná ustanovení

Příspěvek je zaměstnanci zúčtován společně s výplatou a poukázán na účet penzijní společnosti nejpozději do 8 dnů po zúčtování mezd za uplynulý kalendářní měsíc.

Veškeré skutečnosti, které mohou ovlivnit zaslání příspěvku (např. ukončení platnosti smlouvy, změnu penzijní společnosti, žádost o poskytování zvýšeného příspěvku), oznamuje zaměstnanec mzdové účtárně nejpozději 5 kalendářních dnů před jejich účinností, pokud dále není uvedeno jinak.

Žádost k poskytování zvýšeného měsíčního příspěvku je možné podávat ve mzdových účtárnách.

Žádost k návratu do režimu poskytování příspěvku z fondu na kartu zaměstnance může zaměstnanec podat ve mzdové účtárně nejpozději do 20. kalendářního dne posledního měsíce kalendářního čtvrtletí s tím, že ke změně dojde od prvního měsíce následujícího kalendářního čtvrtletí.

Při ukončení smlouvy s penzijní společností přechází zaměstnanec do režimu poskytování příspěvku z fondu na kartu zaměstnance v případě, že tuto skutečnost oznámí ve mzdové účtárně nejpozději do konce kalendářního měsíce, ve kterém končí platnost smlouvy.

Při poskytování zvýšeného příspěvku na penzi nepřísluší zaměstnanci příspěvek z fondu na kartu zaměstnance. Nárok na příspěvek z fondu na kartu zaměstnance ztrácí zaměstnanec za měsíc, ve kterém využil režim zvýšeného příspěvku, ale nesplnil podmínky pro jeho poskytnutí (např. pozdě nahlásil ukončení smlouvy nebo přechod do jiné penzijní společnosti).

Návrat zaměstnance z mimovidenčního stavu se posuzuje jako nové uplatnění nároku na příspěvek.

Pokud nebude při přechodu zaměstnance v rámci Skupin a při opětovném nástupu sjednána zkušební doba, lze příspěvek poskytnout již od prvního měsíce zaměstnání za podmínky, že budou do konce tohoto měsíce vypořádány administrativní záležitosti spojené s jeho poskytováním.

Příspěvek nepřísluší zaměstnanci, pokud je mu poskytováno obdobné plnění v rámci jiného (dříve uzavřeného) pracovního poměru v jiné společnosti Skupin.

VIII. MZDA A OSTATNÍ PENĚŽITÁ PLNĚNÍ

1. Členění prací a způsobů odměňování

Členění prací podle jednotlivých povolání, profesí a funkcí a v jejich rámci do tarifních stupňů je uvedeno v Katalogu prací SUAS (dále jen katalog).

2. Tarifní soustava

a) Mzdové tarify jsou vyjádřením základní ceny práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Zaměstnanci přísluší tarifní mzda podle zařazení jeho činnosti do povolání a tarifního stupně v souladu s katalogem v Kč/h nebo Kč/měs. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně provádí příslušný nadřízený v souladu s pracovní smlouvou se schváleným funkčním schéma, resp. plánem obložení pracovišť a katalogem.

b) Nedosahuje-li zaměstnanec vlastním zaviněním pracovních výsledků odpovídajících přiznanému tarifnímu stupni a nezjedná-li v této oblasti nápravu do jednoho měsíce po písemném upozornění na nedostatky, může mu být přiznaný tarifní stupeň snížen o jeden, a to až do doby zjednání nápravy (dosažení odpovídajícího pracovního výkonu), nejméně však na dobu jednoho kalendářního měsíce. O snížení tarifního stupně rozhoduje příslušný nadřízený.

c) Nově přijímanému zaměstnanci může přiznat příslušný nadřízený na dobu až tří měsíců tarifní stupeň o jeden nižší, než mu přísluší podle pracovní činnosti uvedené v katalogu. Výjimku tvoří příprava na výkon povolání (profese), kde je přípravné období delší. V tomto případě lze přiznat nižší tarifní stupeň až na 6 měsíců. Nižší tarifní stupeň se přizná na delší období též zaměstnanci, dokud nesloží zkoušku, která je pro výkon práce podmínkou.

d) Tarifní (základní) mzda přísluší pouze za odpracovanou dobu, za neodpracovanou dobu se neposkytuje nebo se krátí úměrně podle počtu odpracovaných dnů (hodin).

Tarifní stupeň	Základní tarif	
	Kč/h	Kč/měs.
1	126,20	20 600
2	127,20	20 750
3	136,20	22 200
4	144,90	23 650
5	156,10	25 450
6	168,10	27 400
7	183,20	29 850
8	200,60	32 700
9		35 200
10		39 250
11		43 550
12		47 300

3. Osobní příplatek

- Ke zhodnocení individuálních rozdílů ve vykonávané práci stejné složitosti, vyplývajících z rozdílné kvality osoby zaměstnance, k ohodnocení širší použitelnosti zaměstnance při pracovních činnostech, dodržování právních, technologických, bezpečnostních a dalších předpisů, lze poskytovat osobní příplatek.
- Osobní příplatek se stanovuje v Kč/h u hodinově odměňovaného zaměstnance (zaokrouhлено na desetihaléře) a v Kč/měs. u měsíčně odměňovaného zaměstnance (zaokrouhлено na padesátikoruny) a přísluší pouze za odpracovanou dobu.
- Osobní příplatek se stanovuje na delší časové období, zpravidla jeden rok. Výši osobního příplatku a jeho zdůvodnění je příslušný přímý nadřízený povinen zaměstnanci oznámit prokazatelně v měsíci, od kterého je osobní příplatek přiznán, nejpozději do termínu výplaty příslušné mzdy.
- Případné změny v průběhu období vyvolané neplněním povinností zaměstnance, je příslušný přímý nadřízený oprávněn provést a je povinen s nimi prokazatelně zaměstnance seznámit. Tyto změny mohou činit maximálně 80 % přiznaného příplatku. Snížit příplatek pod tuto hranici lze pouze po písemném upozornění na nedostatky v práci nebo při neomluvené absenci zaměstnance. Částky snížení může přiznat ostatním zaměstnancům se souhlasem jednatele (jednatelů) společnosti.

4. Příplatek za práci ve svátek

Svátek začíná v den svátku v 06:00 a končí v 06:00 následujícího dne. Nároky zaměstnanců se řídí § 115 zákoníku práce.

5. Příplatek za práci přesčas

- Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na poskytnutí náhradního volna a na době, do kdy bude náhradní volno čerpáno, se příplatek za práci přesčas neposkytne.
- Příplatek nepřislouší při napracování poskytnutého pracovního volna bez náhrady mzdy.

6. Příplatek za práci v noční směně dne 31. 12.

Za práci v noční směně dne 31. 12. přísluší příplatek ve výši 150 % průměrného výdělku. Za práci v tento den nelze poskytovat náhradní volno, pokud nejde o práci přesčas.

7. Příplatek za práci v noci

- Zaměstnanci pracujícím v noci přísluší za každou hodinu práce v noci příplatek ve výši 55 Kč/h, nejméně však ve výši 15 % jeho průměrného výdělku.
- Práci v noci je práce konaná mezi 22:00 a 06:00.

8. Příplatek za práci v sobotu a neděli

- a) Zaměstnanci pracujícímu v sobotu a neděli přísluší za každou hodinu práce v těchto dnech příplatek ve výši 47 Kč/h, nejméně však ve výši 10 % jeho průměrného výdělku.
- b) Práci v sobotu nebo neděli je práce konaná od 06:00 v sobotu do 06:00 v pondělí následujícím po této sobotě a neděli.

9. Příplatek za výkon práce ve dvousměnném provozu

Zaměstnanci pracujícímu ve dvousměnném provozu, kdy se střídá pravidelně týden ranní a týden odpolední směny, přísluší za každou hodinu práce v tomto rozvrhu směn příplatek ve výši 12 Kč/h.

10. Příplatky za podmínky práce

- a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši 14 Kč/h. Ztížené pracovní prostředí pro účely odměňování stanovuje vláda svým nařízením.
- b) Příplatek se dále poskytuje za každou hodinu práce (zlomky hodin ve směně se sčítají) zaměstnancům, kteří pracují v dýchacím izolačním přístroji (v extrémních podmínkách), popřípadě i s použitím ochranného obleku; podmínky a konkrétní výši příplatku stanoví statutární orgán v rámci rozpětí 55 až 85 Kč/h.

11. Prémie a odměny

a) Zásady premiování zaměstnanců

- aa) Prémie je nenárokovou mzdovou složkou, sloužící ke stimulaci zaměstnanců k plnění podnikatelského záměru a ke zvyšování kvality a množství odvedené práce.
- ab) Prémie se poskytuje za měřitelné ukazatele nebo za plnění jmenovitých úkolů. Poskytuje se jako individuální nebo kolektivní a jako prémie podle premiových řádů nebo jako prémie mimořádné.
- ac) Premiové řády vydává statutární orgán v dohodě s odbory. V premiovém řádu vymezí:
 - vazbu prémie na ukazatele,
 - průběh a výši prémie,
 - premiové období,
 - ostatní podmínky premiování,
 - způsob seznámení zaměstnanců s premiovým řádem,
 - zaměstnance zodpovědné za výpočet a rozdělení prémie.Premiové řády nelze měnit se zpětnou platností.
- ad) Ke zhodnocení mimořádného pracovního výkonu, mimořádného přínosu pro zaměstnavatele, za zabránění provozní havárie apod. lze přiznat mimořádnou prémii. Prémii mohou na návrh příslušného přímého nadřízeného přiznat vedoucí středisek a statutární orgán. Prémii mohou přiznat následně nebo jako stimul ke splnění náročných jednorázových a termínovaných úkolů.

b) Odměna za dlouholetý nepřetržitý výkon práce

- ba) K ocenění dlouholetého nepřetržitého výkonu práce pro zaměstnavatele, je možno přiznat odměnu u příležitosti pracovního jubilea zaměstnance.
Za dlouholetý nepřetržitý výkon práce se považuje výkon práce od nástupu do pracovního poměru u zaměstnavatele.
- bb) Odměnu mohou přiznat jednatele společnosti v rozmezí od spodní hranice rozpětí do maxima podle dlouhodobých pracovních výsledků zaměstnance. Výše odměny pro jednotlivá jubilea je stanovena takto:

20 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 7 000 Kč
25 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 10 000 Kč
30 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 13 000 Kč
35 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 16 000 Kč
40 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 20 000 Kč
45 let nepřetržitého zaměstnání	0 až 25 000 Kč

- bc) Při prvním rozvázání pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod nebo důchod pro invaliditu třetího stupně (dříve plný invalidní důchod). Při rozvázání pracovního poměru z důvodů odchodu do předčasného důchodu a předdůchodu (po doložení rozhodnutí o přiznání předčasného důchodu a předdůchodu). V případě, že nebude rozhodnutí nejpozději do 2 měsíců od rozvázání pracovního poměru doloženo, nárok na odměnu zaniká. V případě pozdějšího doložení mohou o výplatě odměny rozhodnout jednatele společnosti.

5 – 10 let nepřetržitého zaměstnání	0 - 10 000 Kč
10 – 20 let nepřetržitého zaměstnání	0 - 15 000 Kč
20 - 30 let nepřetržitého zaměstnání	0 – 20 000 Kč
30 - 35 let nepřetržitého zaměstnání	0 – 25 000 Kč
35 let nepřetržitého zaměstnání a více	0 – 35 000 Kč

bd) Odměnu lze přiznat nejdříve v měsíci, do kterého jubileum spadá.

12. Odměna za pracovní pohotovost

- a) Požaduje-li zaměstnavatel po předchozí dohodě se zaměstnancem, aby byl mimo pracovní dobu připraven k povolání na pracoviště, poskytne za každou hodinu pohotovosti odměnu ve výši 10 % průměrného výdělku nejméně však 20 Kč/h.
- b) Pracovní pohotovost nelze požadovat po mladistvém zaměstnanci a těhotné ženě.

13. Mzda při prostoji a přerušení práce způsobených nepříznivými povětrnostními vlivy

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který nezavinil nebo byl-li převeden na jinou práci pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu mzda dle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku.

14. Za neodpracování 21 dní pro použití pravděpodobného výdělku podle zákoníku práce se považuje u všech zaměstnanců doba 157,5 h (21 dnů x 7,5 h).

15. Průměrný výdělek

a) Průměrný výdělek z kolektivní smlouvy

účastníci této smlouvy se dohodli, že sledování průměrného výdělku uvedeného v písmenu a) tohoto bodu bude realizováno a vyhodnocováno takto:

- Osobní příplatky zaměstnanců, kteří budou 1. 1. 2025 v pracovním poměru, se od měsíce ledna 2025 zvýší v průměru o 3 procenta tarifních mezd oproti výši přiznané v prosinci 2024.
- Měsíční a čtvrtletní prémie dosáhnou v roce 2025 stejné procentuální výše k vyplaceným základním mzdám jako v roce 2024.
- Sledování se nevztahuje na zaměstnance s individuálně určenou mzdou.

b) Roční podniková prémie

Prémie se stanoví v průměrné výši a to až 12 000,- Kč/zam. v části vyplácené spolu se mzdou za měsíc červen (za období leden až květen) a až 12 000,- Kč/zam. spolu se mzdou za měsíc listopad (za období leden až říjen). Konkrétní výši z uvedeného rozpětí pro každou z výplat zvlášť určí jednatelé společnosti podle hospodářského výsledku společnosti, přičemž výplatou této prémie nesmí dojít k zápornému hospodářskému výsledku společnosti.

Výpočet prémie pro jednotlivé zaměstnance bude proveden tak, že se jeho odpracované hodiny bez práce přesčas v rozhodném období vynásobí hodinovou sazbou, vypočítanou jako podíl sumy objemu finančních prostředků a sumy odpracovaných hodin (tzv. koeficient). Rozhodným obdobím je leden až květen a červen až říjen aktuálního roku. Prémie náleží zaměstnancům, kteří budou v měsíci červnu a listopadu v pracovním poměru a dále dle bodu d).

c) Mimořádná prémie za překročení hospodářského výsledku

Za překročení schváleného hospodářského výsledku v oblasti zisku bude vyplacena zaměstnancům nad rámec dohodnutého objemu nadstavby mimořádná prémie. O výplatě mimořádné prémie a její výši rozhodne rada jednatelů po dohodě s odborovými organizacemi.

Prémie bude rozdělena mezi jednotlivé zaměstnance podle počtu odpracovaných hodin bez práce přesčas v rozhodném období (rok 2025) a vyplacena v určeném měsíci zaměstnancům, kteří budou v tomto měsíci v pracovním poměru a dále dle bodu d).

d) Společná ustanovení pro roční prémii a prémii za výsledky hospodaření

Prémie se nepřizná zaměstnancům, kteří mají v rozhodném období a do dne zpracování mezd za měsíc výplaty vykázanu neomluvenou absenci, byli upozorněni na možnost výpovědi z důvodů uvedených v §52 f) a g) zákoníku práce nebo učinili právní úkon směřující k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

O možnostech a pravidlech přerozdělení prémie rozhodují jednatelé.

Jednatel může rozhodnout o krácení či odejmutí prémie jednotlivci (bez možnosti přerozdělení).

16. Splatnost mzdy

Mzda, náhrada mzdy a ostatní peněžité plnění jsou splatná po vykonání práce nebo po splnění podmínek jejich přiznání, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo právo na jejich výplatu.

Pravidelný termín výplat je stanoven na 15. den každého kalendářního měsíce.

Zaměstnancům, kteří využívají PC a je jim přidělena elektronická adresa nebo kteří zaměstnavateli sdělí svou e-mailovou adresu pro tyto účely, bude písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy zaslán zabezpečeným elektronickým způsobem na tyto adresy.

Výplata mzdy, náhrady mzdy a ostatní peněžité plnění se provádí bezhotovostním převodem na zaměstnancem zvolený účet.

17. Odstupné

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodů nadbytečnosti přísluší odstupné:

- a) při výpovědi dané zaměstnavatelem ve výši dle § 67 (1) zákoníku práce,
- b) při rozvázání pracovního poměru dohodou ve výši dle § 67 (1) zákoníku práce zvýšeném o dvojnásobek jeho průměrné mzdy.

18. Cestovní náhrady

a) Při tuzemských pracovních cestách se stanoví sazby stravného tak, že budou odpovídat základní sazbě pro podnikatelskou sféru zvýšené o 2/3 rozpětí sazby (zaokrouhлено na celou korunu směrem nahoru) určeného pro nepodnikatelskou sféru určené vyhláškou MPSV.

b) Při zahraniční pracovní cestě se zaměstnanci poskytne kapesné ve výši 0 – 40 % sazby stravného, která odpovídá časovému rozsahu a podmínkám služební cesty. O výši v rámci rozpětí rozhoduje statutární orgán.

IX. VZTAH MEZI ZAMĚSTNAVATELEM A ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

1. Zaměstnavatel se zavazuje

a) Provádět bez zpoplatnění srážky ze mzdy zaměstnanců ve prospěch odborových organizací. Podklady pro takové srážky poskytuje a za jejich správnost ručí odborové organizace.

b) Poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy zaměstnancům k výkonu činnosti v odborech. Rozsah fondu pracovní doby, na kterou bude zaměstnancům vykonávajícím tuto činnost poskytnuto pracovní volno, stanoví zvláštní smlouva.

c) Krátkodobě uvolněnému zaměstnanci poskytnout na podnět odborů pracovní volno pro výkon odborové funkce nebo odborové činnosti na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to bez nároku na její refundaci.

2. Informování odborových organizací

Informováním se rozumí poskytnutí všech nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel poskytne informace v dostatečném předstihu. Zaměstnavatel informuje:

- a) měsíčně o sjednaných a ukončených pracovních poměrech,
- b) měsíčně o vývoji čerpání mzdových prostředků, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek podle jednotlivých profesních skupin,
- c) měsíčně o čerpání sociálního fondu,
- d) o plánu školení na příslušný rok.

3. Projednání s odborovými organizacemi

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel zajistí projednání v dostatečném předstihu, včetně případného poskytnutí podkladů, aby mohly odborové organizace vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním projednávaného opatření:

- a) opatření, která se týkají více než deseti zaměstnanců a to minim 1 měsíc před uskutečněním
- b) záměr uskutečnit organizační změnu, termín jejího uskutečnění, její důvody, stanovení počtu a struktury zaměstnanců, kterých se bude organizační změna dotýkat, a to zpravidla 3 měsíce předtím, než budou učiněny právní úkony, směřující ke skončení pracovního poměru jednotlivých zaměstnanců
- c) změny v systému stravování,
- e) o použití § 43a zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony,
- f) o rozvržení pracovní doby dle směnových kalendářů,
- g) zda se jedná o neomluvené zameškání práce.

4. Odborové organizace spolurozhodují

- a) o prémieových řádech,
- b) o podmínkách zaměstnávání cizích státních příslušníků.


5. Při pracovním právním sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem budou zaměstnavatel i odborové organizace iniciovat vyřešení sporu smírnou cestou.


X. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

1. Zaměstnavatel se zavazuje:
 - a) respektovat postavení odborů a právo zaměstnance být odborově organizován,
 - b) nediskriminovat zaměstnance pro jeho odborovou činnost,
 - c) umožňovat funkcionářům Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu vstupovat na pracoviště zaměstnavatele dle pravidel pro návštěvníky.
2. Změny KS lze provést po vzájemné dohodě výlučně písemnou formou. Obě strany se zavazují jednat o písemných návrzích na změnu KS do 14 dnů od jejich doručení. Tímto ujednáním mají smluvní strany na mysli jen takové změny, k nimž lze dospět shodou vůle obou stran.
3. Případné vzniklé kolektivní spory k plnění KS budou v první fázi řešeny v dohodovací komisi složené ze tří zástupců zaměstnavatele a tří zástupců odborových organizací.
4. Autorizovaný výklad Kolektivní smlouvy jsou oprávněni podávat zástupci smluvních stran.
5. Nároky vyplývající z KS pro jednotlivé zaměstnance se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru.
6. KS a interní dokumenty zaměstnavatele citované v této smlouvě jsou k nahlédnutí u členů Rady jednatelů, mistrů a pracovišť odborových organizací.
7. Obě smluvní strany se dohodly na tom, že si budou vzájemně poskytovat nezbytné informace potřebné ke kontrole plnění této KS.
8. Zaměstnavatel vydá 20 výtisků úplného znění KS pro rok 2025.

Ve Vintířově: 20.1.2025

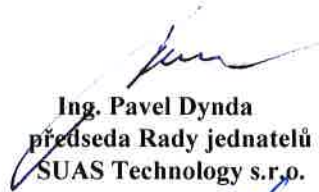
Za odborové organizace:


Josef Zelenka,
předseda Odborové organizace Těžba
Sokolovská uhelná


Radovan Třešňák
předseda Odborové organizace OS PHGN Zpracování
Sokolovská uhelná, a.s.


Josef Mráz
předseda Odborové organizace elektrárna Tisová

Za zaměstnavatele:


Ing. Pavel Dynda
předseda Rady jednatelů
SUAS Technology s.r.o.


Ing. Martin Kováč
jednatel SUAS Technology s.r.o.


Bc. Petr Kortus
jednatel SUAS Technology s.r.o.