

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA 2024

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2024

I.

Účastníci a rozsah platnosti kolektivní smlouvy

- Tato kolektivní smlouva (dále jen "smlouva") je smlouvou mezi:
základní organizací odborového svazu ECHO (dále jen „ZO OS ECHO“) zastoupenou předsedou podnikové rady ZO OS ECHO (dále jen "PR ZO OS ECHO") na straně jedné
a
společností PRECHEZA a.s. zastoupenou místopředsedou představenstva a členem představenstva (dále jen "zaměstnavatel") na straně druhé.
- Ve smyslu ustanovení § 25 Zákoníku práce (dále jen ZP) se práva a povinnosti dojednané v této smlouvě vztahují na všechny zaměstnance zaměstnané v pracovním poměru u zaměstnavatele.
- Smlouva je uzavřena na období od 1. ledna 2024 do 31. prosince 2024, pokud se smluvní strany nedohodnou dodatkem ke smlouvě jinak nebo pokud není v této smlouvě u některého ustanovení uvedeno výslovně jinak.

II.

Předmět smlouvy

Smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran, které lze dojednat v rámci kolektivního vyjednávání při realizaci kolektivních a individuálních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem a vymezuje oblast jejich spolupráce. U mzdových a ostatních pracovně právních nároků zaměstnanců smlouva vymezuje jejich minimální rozsah v souladu s příslušnými pracovně právními předpisy.

III.

Společné závazky smluvních stran

Smluvní strany se zavazují:

- Respektovat postavení a pravomocí odborů a zaměstnavatele, vyplývající z platných právních předpisů a z této smlouvy a nevytvářet si vzájemně překážky při realizaci závazků uzavřených ve smlouvě.
- Zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zabránit jakýmkoliv omezením a diskriminací zaměstnanců v souladu s právním řádem ČR.
- Vykonávat práva a povinnosti vyplývající z pracovně právních vztahů v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití a nezneužívat těchto práv ke škodě účastníků této smlouvy.
- Vyhodnotit plnění této smlouvy za uplynulé období, a to do konce kalendářního roku a na základě zkušeností z plnění této smlouvy zahájit jednání o uzavření smlouvy na další období v souladu se zákonem tak, aby k jejímu uzavření, event. jejího dodatku, došlo v termínu ukončení platné smlouvy.
- Vzájemně se průběžně informovat o připravovaných záměrech a opatřeních, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany, jakož i o svých stanoviscích k připravovaným obecně platným právním předpisům v oblasti pracovně právní, mzdové a sociální.
- Zabezpečit informovanost zaměstnanců formou pravidelných porad v útvarech, výrobních porad, časopisu a nástěnek za účelem jejich

seznámení s aktuálními problémy zaměstnavatele, a to jak po linii hospodářského vedení, tak po linii odborářské.

- Vytvářet podmínky pro dodržování pravidel sociálního smíru u zaměstnavatele.

Zaměstnavatel se zavazuje:

- Respektovat základní odborová práva jako podmínku pro vytvoření a fungování sociálního smíru. Jde především o práva garantovaná v příslušných mezinárodních úmluvách MOP:
 - právo odborově se organizovat,
 - právo získávat v a.s. nové členy,
 - právo poskytovat svým členům informace,
 - právo na schůzovou činnost,
 - právo na provádění voleb do odborových orgánů.
- Pro zabezpečení sociálních potřeb zaměstnavatel zajistí přiděl do sociálního fondu v rámci rozdělení zisku ve výši 2,5 % ze mzdových nákladů předchozího roku.
- Poskytnout ZO OS ECHO pro nezbytnou provozní činnost potřebný počet kancelářských místností v základním areálu zaměstnavatele, včetně jejich základního vybavení a uhradit náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem.
- Uhradit za uvolněného funkcionáře ZO OS ECHO po dobu výkonu jeho funkce 50 % jeho základní mzdy, dále pak zdravotní pojištění, pojištění na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ze svých prostředků.
- Zabezpečit funkcionářům PR ZO OS ECHO vstup na všechna pracoviště za účelem plnění odborových úkolů s podmínkou, že bude předem informován příslušný vedoucí a budou dodrženy platné předpisy BOZP.
- Uvolňovat členy PR ZO OS ECHO a závodního inspektora BP, po dobu max. pěti pracovních dnů za rok s náhradou mzdy, v souladu s ustanovením § 203, odst. 2, písm. c) ZP, za účelem činnosti v odborovém hnutí. Ostatní volení odboroví funkcionáři budou uvolňováni na max. tři pracovní dny za rok s náhradou mzdy za stejným účelem.
- Zabezpečovat prostřednictvím mzdové účtárny v případě souhlasu zaměstnanců - členů odborů, pravidelně měsíčně srážky členských odborových příspěvků a jejich převod do prostředků ZO.
- Poskytovat právní ochranu členům PR ZO OS ECHO a předsedovi revizní komise ve smyslu ustanovení § 61, odst. 2 ZP. Stejnou ochranu vůči opatřením zaměstnavatele dle § 52, písm. f) a g) ZP poskytovat i dílenským inspektorům bezpečnosti práce, kteří byli touto činností pověřeni vedením zaměstnavatele a předsedou PR ZO OS ECHO.
- Poskytovat čtvrtletní informace o vývoji průměrných mezd tarifních pracovníků v jednotlivých měsících roku 2024 a to tak, že uvede celkový součet mezd vyplacených v daném měsíci přepočtené na počet pracovníků v daném měsíci. Pro možnost porovnání poskytne též informace i za rok 2023.

ZO OS ECHO se zavazuje:

- Vést odborové funkcionáře k dodržování povinností uložených ustanovením § 276, odst. 3 ZP.
- Spolupodílet se na výchově a vzdělávání funkcionářů PR ZO OS ECHO v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Poskytovat zaměstnavateli informace a poznatky z oblasti bezpečnosti a hygieny práce získané prostřednictvím odborových kontaktů.

20. Zajistit po odborové linii účast na šetřeních a projednávání havárií výrobního zařízení, smrtelných, hromadných, těžkých úrazů a nemocí z povolání.
21. Organizovat účast zaměstnanců na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovních předpisů.
22. Organizovat schůzovou činnost volených orgánů odborů a zájmovou činnost pracujících tak, aby nezasahovala do pracovní doby zúčastněných zaměstnanců.

IV.

Pracovně právní nároky

1. Pracovní doba

- a) Pracovní doba na všech pracovištích je 37,5 hodin týdně, přičemž přestávky poskytnuté na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. U zaměstnanců se zdravotním postižením bude pracovní doba individuálně dohodnuta dle potřeb zaměstnavatele,
- b) Pracovní doba je uplatňována podle harmonogramů směn v souladu s přílohou č. 1 této smlouvy. V případě nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí týdenní pracovní doba bez práce přesčas překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- c) Zaměstnavatel oznámí PR ZO OS ECHO zpravidla tři měsíce, nejméně však jeden měsíc předem skutečnost, že z důvodu přechodných odbytových a finančních potíží dojde v a.s. či její části k uplatnění kratší pracovní doby, nejvýše však na dobu 6 měsíců. V tomto případě vystaví zaměstnavatel pracovníkům dodatek k pracovní smlouvě, ve kterém bude dohodnuta délka uplatnění zkrácené pracovní doby a výše mzdy po dobu jejího uplatnění.
- d) Podmínky pro přestávky v práci stanoví příslušná organizační směrnice zaměstnavatele.

2. Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba představuje flexibilní řešení pracovní doby. Zařazení pracovišť do pružné pracovní doby je v pravomoci příslušných vedoucích útvarů. S přihlédnutím k ekonomickým zájmům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnanců lze pružnou pracovní dobu zavádět, uplatňovat, zastavit nebo dočasně přerušit v rámci zaměstnavatele nebo v jeho části, popřípadě u některých zaměstnanců. Další podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby stanoví příslušná organizační směrnice zaměstnavatele.

3. Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost může být dohodnuta pro místo dohodnuté se zaměstnancem s podmínkou zajištění jeho dosažitelnosti. Podrobné podmínky pro pracovní pohotovost jsou uvedeny v příslušné organizační směrnici zaměstnavatele.

4. Práce přesčas

Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích. Podrobné podmínky pro práci přesčas jsou uvedeny v příslušné organizační směrnici zaměstnavatele.

5. Dovolená na zotavenou

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce pro všechny zaměstnance zaměstnavatele. Zaměstnancům rizikových pracovišť, jejichž seznam je uveden v příslušné organizační směrnici zaměstnavatele se dovolená prodlužuje o další jeden týden na rekondační pobyt. Čerpání této dovolené se bude řídit organizační směrnici.

6. Využívání pracovní doby

- a) Jestliže zaměstnanec vykonává osobní očistu ještě před ukončením pracovní doby, musí být toto zakotveno v interním předpisu schváleném příslušným ředitelem. Pokud tento předpis není vypracován, zaměstnanec musí vykonávat osobní očistu až po skončení stanovené pracovní doby.

- b) Odlišné rozvržení pracovní doby jednotlivých zaměstnanců povolují výjimečně a jen ze závažných důvodů příslušní ředitelé. V době před začátkem ranní směny však není přípustně odlišné rozvržení pracovní doby, povolování přesunů pracovní doby nebo nahrazování volna.
- c) Pracovní volno bez náhrady mzdy s výjimkou příslušného ustanovení ZP na nezbytně nutnou dobu povoluje příslušný ředitel.

V.

Mzdy

- Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou uvedeny v ZP.
- Pro mzdové účely vymezuje zaměstnavatel dva okruhy zaměstnanců:
 - zaměstnanci s hodinovou či měsíční tarifní mzdou,
 - zaměstnanci s individuální měsíční mzdou, kterou se rozumí manažerská nebo smluvní mzda.
 Podmínky a výše nároku na jednotlivé mzdové formy a jejich složky jsou upraveny přílohou č. 2 této smlouvy, případně jsou uvedeny v příslušné organizační směrnici zaměstnavatele.
- Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance, s výjimkou těch, se kterými byla sjednána individuální dohoda o mzdě, podle druhu převážně vykonávané práce do příslušného tarifního stupně - podle Katalogu pracovních činností zaměstnavatele. Profesní skladba zaměstnanců jednotlivých pracovišť a jejich zařazení do tarifních stupňů je stanovena systemizací zaměstnavatele ve smyslu příslušné organizační směrnice zaměstnavatele.
- Bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele musí být zaměstnanci vyplacena zaručená mzda ve výši základní mzdy stanovené aktuálním mzdovým výměrem, včetně zákonných mzdových příplatků a odměn za pracovní pohotovost.
- Mzda při výkonu jiné práce a náhrada mzdy při překážkách v práci je řešena podle příslušných ustanovení ZP. Jestliže zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky, bude upravena výše náhrady mzdy, která přísluší zaměstnancům na 70 % průměrného výdělku.

6. Náhrada mzdy při prostoji a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

- a) Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, pro přechodné závady, konat práce na svém pracovišti (prostoje dle § 207, písm. a) ZP), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku.
- b) Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy dle § 207, písm. b) ZP), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku.

7. Cílové odměny

Místopředseda představenstva PRECHEZY a.s. může v průběhu roku stanovit cílovou odměnu, která bude poskytnuta za splnění stanoveného cíle a za mimořádný výkon zaměstnanců. Celková roční výše odměny činí 1 mil. Kč.

8. Poskytování odměn při pracovních a životních jubileích

Odměny za vykonanou práci při příležitosti pracovních a životních jubileí budou poskytovány zaměstnancům při 50 letech věku, při 60 letech věku, při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní a invalidní důchod 3. stupně nebo při prvním odchodu do předčasného důchodu při současném skončení pracovního poměru u zaměstnavatele v den nároku. Podmínkou pro poskytnutí odměny při 50 a 60 letech věku je, že jde o zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou. Odměna musí být vyplacena v témže roce, ve kterém zaměstnanec výročí dosáhne.

Odměny činí:

a) ze strany zaměstnavatele:

- při 50 letech věku - základ do pěti let zaměstnání 1 000 Kč a dále za každý celý odpracovaný rok (k roku výročí) po 200 Kč
- při 60 letech věku – základ do 5 let zaměstnání 2 000 Kč a dále za každý odpracovaný rok (k roku výročí) po 200 Kč.
- při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně základ do 5 let zaměstnání 2500 Kč a dále za každý celý odpracovaný rok nepřetržitého pracovního poměru u zaměstnavatele (k roku výročí) po 200 Kč. Pokud pracovník odejde do starobního důchodu v den jeho nároku nebo do předčasného důchodu, dostane navíc při odpracování 30 a více let nepřetržitě ve společnosti odměnu ve výši jedné a půl průměrné měsíční mzdy, při odpracování 40 a více let nepřetržitě ve společnosti odměnu ve výši dvojnásobku průměrné měsíční mzdy. V případě, že zaměstnanec neskončí pracovní poměr u zaměstnavatele v den jeho nároku na odchod do starobního důchodu nebo invalidního důchodu 3. stupně, nebude vyplacena žádná z výše uvedených odměn. Výjimky z tohoto ustanovení podléhají schválení generálním ředitelem, přičemž tato odměna bude vyplacena až při ukončení pracovního poměru,
- při odchodu do předčasného důchodu o 1 rok a více bude pracovníkovi vyplacena odměna ve výši 1 násobku průměrné mzdy za podmínky úspory jeho systemizovaného místa nebo místa pracovníka, který na jeho místo přejde. Podmínkou vyplacení odměny je skončení pracovního poměru u zaměstnavatele v den odchodu do předčasného důchodu
- při odchodu do předčasného důchodu o 2 roky a více bude pracovníkovi vyplacena odměna ve výši 2 násobku průměrné mzdy za podmínky úspory jeho systemizovaného místa nebo místa pracovníka, který na jeho místo přejde. Podmínkou vyplacení odměny je skončení pracovního poměru u zaměstnavatele v den odchodu do předčasného důchodu
- při odpracování každých pěti let v a.s. obdrží zaměstnanec jednorázovou odměnu ve výši 5 000 Kč za 5 až 20 nepřetržitě odpracovaných let a 10 000 Kč za 25 až 45 nepřetržitě odpracovaných let.

b) ze strany ZO OS ECHO:

Odborová organizace poskytne při odpracování 25 let nepřetržitě u zaměstnavatele svému členu finanční odměnu ve výši 1 000 Kč z rozpočtu ZO OS ECHO.

8.1 Hodnocení délky nepřetržitého trvání pracovního poměru u zaměstnavatele se provádí podle následujících kritérií:

Nepřetržitě zaměstnání u zaměstnavatele není dotčeno:

- a) u zaměstnanců, kteří před nástupem do základní vojenské služby byli v pracovním poměru v organizaci a nastoupili práci nejpozději ve lhůtě udané v nařízení, kterým se v době ukončení jejich vojenské služby prováděl ZP. Do doby nepřetržitého zaměstnání se započítává i doba vojenské základní služby,
- b) u zaměstnankyň na mateřské dovolené nebo zaměstnankyň a zaměstnanců na rodičovské dovolené, pokud po tuto dobu zůstávají v pracovním poměru u zaměstnavatele
- c) u zaměstnanců, kteří se vrátili k zaměstnavateli po předchozím rozvázání pracovního poměru, se započítává do doby nepřetržitého zaměstnání i doba předchozího zaměstnání u zaměstnavatele v těchto případech:
 - ca) u žen, které přerušily pracovní poměr z důvodu péče o dítě a mezi tím neměly jinou výdělečnou činnost,
 - cb) u zaměstnanců uvolněných na organizovaný nábor, kteří byli v době uvolnění ve fyzickém stavu zaměstnanců,
 - cc) u zaměstnanců uvolněných do řádného denního studia na středních a vysokých školách,
 - cd) u zaměstnanců, kteří odešli do invalidního důchodu 3. stupně a nezahájili jinou výdělečnou činnost,
 - ce) u zaměstnanců, kteří přechodně pracovali v jiných podnicích v rámci koncernu AGROFERT nebo byli přijati v rámci převzetí závodního stravování od společnosti Sodexo,

cf) u zaměstnanců, kteří odešli od zaměstnavatele na základě organizačních změn a opět se vrátili, aniž by v této době měli jinou výdělečnou činnost,

cg) u zaměstnanců, kteří odešli od zaměstnavatele v přímé souvislosti se skončením pracovního poměru z důvodu převzetí a realizace podnikatelských aktivit zaměstnavatele novým zaměstnavatelem.

Ve sporných případech rozhodne o výši odměny generální ředitel zaměstnavatele ve spolupráci s předsedou PR ZO OS ECHO.

8.2 Při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně při současném skončení pracovního poměru u zaměstnavatele v den nároku vyplatí odborová organizace ze svého rozpočtu finanční odměnu za nepřetržitou práci u zaměstnavatele členům odborové organizace. Odměna bude diferencovaná podle délky nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele takto:

od 10 do 15 let 1 000 Kč
od 16 do 20 let 1 200 Kč
od 21 do 25 let 1 400 Kč
nad 25 let 1 700 Kč.

9. Splatnost mzdy a náhrada mzdy

Termíny výplat a náhrad mezd za období od 1. 1. 2024 do 31. 12. 2024:

12. únor 2024, 12. březen 2024, 11. duben 2024, 14. květen 2024, 12. červen 2024, 11. červenec 2024, 12. srpen 2024, 11. září 2024, 10. říjen 2024, 12. listopad 2024, 11. prosinec 2024, 13. leden 2025.

Mzda a náhrada mzdy se vyplácí bezhotovostním převodem na účet zaměstnance u českého peněžního ústavu. Zálohy na mzdu a náhradu mzdy nebudou vypláceny.

10. Odměna za hospodářský výsledek

a) **Roční odměna za hospodářský výsledek**
Zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům s tarifní a smluvní mzdou bonus za hospodářský výsledek (dále HV), ve výši 2,1 % z vykázaného HV. Předpokladem vyplacení je dosažení hospodářského výsledku minimálně ve výši 50 mil. Kč, jinak odměna vyplácena nebude. Pro účely výpočtu bonusu se bere HV PRECHEZA a.s před zdaněním očištěný o významné mimořádné vlivy, jako např. zisk nebo ztráta z prodeje finančních investic. Odměna za HV se rozdělí mezi zaměstnance s tarifní mzdou a smluvní mzdou podle přepočteného průměrného počtu zaměstnanců v těchto kategoriích.

Odměna pro tarifní a smluvní pracovníky bude z 50 % rozdělena úměrně dle vyplacené mzdy za období leden až prosinec 2024. Rozdělení zbývajících 50 % bude v kompetenci vedoucích pracovníků. Odměna bude vyplacena ve výplatě za měsíc únor 2025. Odměna za HV se nebude započítávat do základny pro účely kolektivního vyjednávání pro rok 2025.

Smluvní strany se dohodly posoudit v měsíci listopadu hospodářskou situaci zaměstnavatele a zahájit jednání o možnosti výplaty zálohy odměny za HV 2024 ve výplatě za měsíc 11/2024.

Výplata odměny za HV, případně její zálohy nebo doplatky nebude vyplacena těm pracovníkům, kterých se dotýká některý z následujících bodů:

- v termínu výplaty již nejsou v pracovním poměru k zaměstnavateli, kromě zaměstnanců, kteří v hodnoceném období odešli do řádného nebo předčasného důchodu
- neomluvené zmeškání 7,5 a více hodin, a to i v součtu
- pravomocné uložení trestu soudem pro čin, jehož se zaměstnanec dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi
- zaměstnanci byla doručena výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52, písm. f) nebo písm. g) ZP
- písemné upozornění zaměstnavatelem na možnost rozvázání pracovního poměru v souvislosti s porušením zákazu přinášení alkoholických nápojů a návykových látek, se zákazem pohybu v areálu pod vlivem alkoholu a návykových látek nebo

v souvislosti s úmyslným poškozením nebo pokusem o zcizení nebo zcizení majetku zaměstnavatele

Případně výjimky z tohoto ustanovení podléhají schválení místopředsedou představenstva.

Měsíční odměna za hospodářský výsledek

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnancům s tarifní a smluvní mzdou měsíční bonus za HV ve výši 2,00 % ze základní mzdy na každých 100 mil. Kč HV před zdaněním.

HV se pro účely stanovení základny pro výpočet odměny bude určovat čtvrtletně, a to následujícím způsobem:

- Pro 1. čtvrtletí 2024 a všechny následující čtvrtletí se použije skutečnost předchozího čtvrtletí x4, výsledná hodnota HV bude zaokrouhlena na tis. Kč.
- Výsledná procentní hodnota bonusu bude zaokrouhlena na jedno desetinné místo.
- Při HV předchozího čtvrtletí menším než 10 mil. Kč se odměna za HV nevyplácí.
- HV bude očištěn o případné významné mimořádné vlivy, jako např. zisk nebo ztrátu realizovanou v souvislosti s finančními investicemi apod.

Měsíční odměna za HV bude tarifním pracovníkům vyplacena jako průměrná paušální částka stanovená pro dané čtvrtletí vycházející z průměrné tarifní mzdy, stejná pro všechny tarifní pracovníky, po zohlednění odpracované doby v daném měsíci (bez započtení přechasů). Měsíční odměna za HV bude smluvním pracovníkům ze 40 % rozdělena úměrně dle základní mzdy. Rozdělení zbývajících 60 % bude v kompetenci vedoucích pracovníků.

11. Vývoj tarifních mezd

Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel navýší základní tarifní mzdy:

- každému tarifnímu zaměstnanci o 6 %, přičemž toto navýšení bude kompenzováno snížením prémiové složky mzdy
- k tomu všem tarifním zaměstnancům paušálně o částku 3600 Kč měsíčně.

12. Odstupné

12.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52, písm. a)-c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné v souladu s § 67 ZP.

Při ukončení pracovního poměru dohodou, z důvodů uvedených v předchozím odstavci, se zvyšuje zákonné odstupné o:

- a) dvojnásobek průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru
- b) jednonásobek průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby.

V závislosti na délce pracovního poměru se zvyšuje odstupné o:

- a) jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- b) dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 20 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- c) trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- d) čtyřnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- e) pětinasobek průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- f) šestinasobek průměrného výdělku při trvání minimálně 40 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

12.2 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e)

ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru dohodou odstupné ve výši:

- a) dvojnásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru nebo dána výpověď z pracovního poměru,
- b) jednonásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby.

Odstupné nebude vyplaceno v případě, že k dlouhodobé pracovní nezpůsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci došlo pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek nebo nedodržením zaměstnavatelem stanovených bezpečnostních předpisů.

Další odstupné náleží v závislosti na délce pracovního poměru ke dni skončení pracovního poměru ve výši:

- a) dvojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 5 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- b) trojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 10 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- c) čtyřnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

VI.

Péče o pracovníky

1. Výdaje na sociální záležitosti jsou u zaměstnavatele hrazeny ze sociálního fondu. Hospodaření s tímto fondem je vázáno na dohodu obou smluvních stran.
2. Zaměstnavatel a PR ZO OS ECHO zabezpečí rekondiční pobyty pro zaměstnance zařazené rozhodnutím krajské hygienické stanice do kategorií 3 a 4. Týden prodloužené dovolené bude čerpán pouze na tyto pobyty.
3. Zaměstnancům na pozici laborant/laborantka v nepřetržitých provozech se směnovým rozvržením pracovní doby zaměstnavatel uhradí rekondiční pobyt dle aktuální nabídky.
4. Zaměstnavatel umožní možnost závodního stravování zaměstnancům ve všech směnách.

Zaměstnancům bude na ranní směně v pracovní dny poskytována teplá strava. Pro zaměstnance na odpolední a noční směně a pracující v režimu home office v pracovní dny pondělí až pátek a ve všech směnách v sobotu, neděli a ve svátek, bude zajištěno hlavní jídlo formou mražené stravy. Mražená strava je určena výhradně pro zaměstnance ve směnových a home office režimech, event. zaměstnance mimořádně pracující v sobotu, neděli a ve svátek či v pracovní dny na odpolední a noční směně.

Cena jednoho hlavního jídla, vč. DPH, pro zaměstnance je stanovena takto:

Menu 1	30 Kč
Menu 2	30 Kč
Zeleninový talíř	31 Kč
Výběr	36 Kč
Bezmasé	30 Kč
Minutka	44 Kč
Pizza (bez krabice)	36 Kč
Mražená strava	31 Kč

Rozdíl mezi cenou jídla pro strážníka (bez DPH) a nákupní cenou jídla (bez DPH) u zaměstnavatele, krácenou o daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele, je dotován příspěvkem ze sociálního fondu.

Za výše uvedené ceny má zaměstnanec nárok na jedno hlavní jídlo při pracovním režimu s pracovní dobou 7,5 hodiny denně, resp. na 2 hlavní jídla při pracovním režimu s pracovní dobou 11,5 hodiny denně,

- příčemž pro vznik těchto nároků platí, že délka skutečně odpracované doby na pracovišti musí činit min. 4,5 hodiny, resp. min. 11 hodin, při uvedených pracovních režimech. V případě odběru více hlavních jídel nad uvedený rámec je strážník uhradí v plné ceně, vč. DPH.
5. Zaměstnavatel bude sledovat životní jubilea bývalých zaměstnanců, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně:
 - a) od zaměstnavatele a pracovali před odchodem do důchodu u zaměstnavatele min. 5 let
 - b) od jiného zaměstnavatele, ke kterému přešli v přímé souvislosti s převzetím a realizací podnikatelských aktivit zaměstnavatele a pracovali u zaměstnavatele min. 25 let
 a při dovršení 60 let u žen, 65 let u mužů a dále vždy po 5 letech předá v součinnosti s PR ZO OS ECHO blahopřání.
 6. Zaměstnavatel poskytne pohřebné v hodnotě 1000 Kč a květinový dar v případě pohřbu zaměstnance nebo bývalého zaměstnance – důchodce.
V případě úmrtí zaměstnance v roce nároku na starobní nebo předčasný starobní důchod, vyplatí zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací oprávněné osobě po zemřelém peněžní plnění podle kapitoly V, bod 8, přičemž minimální výše odměny činí 11 000 Kč.
 7. Zaměstnavatel v souladu se zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, v platném znění, stanoví příslušnou organizační směrnici výši příspěvku na penzijní připojištění zaměstnanců se státním příspěvkem a okruh zaměstnanců, kterých se tento příspěvek bude týkat.
 8. Zaměstnanec, který je k 2. 1. 2024 zaměstnán v PRECHEZA a. s. a není ve zkušební nebo výpovědní době, má v roce 2024 nárok na benefiční plnění v rámci cafeteria systému ve výši 4000 Kč s možností uplatnění přidělených bodů do 31. 12. 2025. Nárok na uplatnění nevyčerpaného benefičního plnění zaniká ukončením pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele.
 9. Pokud zaměstnanec požádá, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a to nad rozsah překážek v práci na straně zaměstnance definovaných v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v rozsahu jeden den v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy (pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá denní směna na tento den nebo noční směna na den před tímto dnem).

VII.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel a ZO OS ECHO se zavazují:

1. Vytvářet podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu, jak to ukládají §321 a §322 Zákona práce.
2. Po dohodě s odborovou organizací a za její účasti nejméně jednou za rok organizovat na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele проверки bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
3. Provádět pravidelně 1x ročně rozbor pracovní neschopnosti a úrazovosti. Navrhovat, realizovat a vyhodnocovat opatření k odstraňování příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání.
4. Zajišťovat pravidelné měření chemických a fyzikálních škodlivin v pracovním ovzduší v souladu s platnými hygienickými předpisy a v případě zjištění překročení PEL (přípustný expoziční limit) zabezpečit bezodkladně příslušná nápravná opatření. Předseda PR ZO OS ECHO má právo požadovat po vedení zaměstnavatele provedení mimořádné kontroly pracovního prostředí z titulu prašnosti na pracovištích zaměstnavatele.

5. Vytvářet na základě rozhodnutí hygienické služby podmínky pro snižování časové denní expozice zaměstnanců pracujících na rizikových pracovištích aniž by došlo ke snižování výdělků.
6. Zajistit poskytování pracovnělékařských služeb a dodržovat podmínky stanovené pro zajištění periodických pracovnělékařských prohlídek u všech zaměstnanců v souladu s platnými předpisy Ministerstva zdravotnictví ČR. Na základě vyhledávání, posuzování a hodnocení rizik možného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců zabezpečit ve spolupráci se smluvním lékařem zajišťujícím poskytování pracovnělékařských služeb, prostřednictvím tohoto lékaře další odborné vyšetření zaměstnanců.
U zaměstnanců, jejichž převážná náplň práce je spojená se sledováním zobrazovací techniky, zajistit po dohodě s orgány příslušné hygienické služby provádění pracovnělékařských prohlídek.
7. Uplatňovat při zavádění nových technologií, nákupu nových výrobních zařízení, strojů, nástrojů a materiálu, při rekonstrukci a modernizaci výrobních a ostatních zařízení, při vývoji a výzkumu nejnovější poznatky a požadavky BOZP, hygieny a PO včetně zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců.
8. Poskytovat PR ZO OS ECHO kompletní informace o užívaných médiích, jejich fyzikálních, chemických a jiných škodlivých vlastnostech s ohledem na možnost ohrožení zdraví zaměstnanců, kteří s nimi pracují.
9. Projednat s PR ZO OS ECHO závěry ze šetření případných havárií výrobního zařízení, smrtelných úrazů, úrazů vyžadujících hospitalizaci delší než 5 dní a nemocí z povolání.
10. Nebude se posuzovat jako nesplnění povinností, jestliže zaměstnanec nevykonal práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně ohrožuje jeho život nebo zdraví a informoval o tom okamžitě svého nadřízeného.
11. Pro výpočet průměrného výdělku před vznikem škody (z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Bude-li to pro postiženého výhodnější, lze použít jako rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku předchozí kalendářní rok.
12. Stanovit a projednat ve smyslu § 270 a násl. ZP míru zavinění vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se základní odborovou organizací OS ECHO a postiženým zaměstnancem do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu nebo data ohlášení nemoci z povolání. Tato lhůta se přerušuje po dobu šetření míry zavinění jiným příslušným orgánem.
13. Poskytovat jednorázové odškodnění až do výše 45 000 Kč při pracovním úrazu, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance hospitalizaci delší než 5 dní. Výše částky bude stanovena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací OS ECHO s ohledem na závažnost a předpokládané následky úrazu.
14. Na pracovišti, kde je pouze jeden zaměstnanec, zabezpečit systém kontroly jeho ochrany a bezpečnosti při práci.
15. Umožnit minimálně 1 x ročně účast odborných zaměstnanců z úseku BOZP (např. bezpečnostních techniků) na aktivu pořádaném OS ECHO.
16. Umožnit účast odborových funkcionářů na úseku BOZP na aktivech, školeních a instruktážích zaměřených na výchovu k BOZP organizovaných odborovými organizacemi OS ECHO, Svazem chemického průmyslu ČR nebo orgány Státního odborného dozoru, s náhradou mzdy.
17. Zaměstnavatel, ve vzájemné spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb projedná, aby jako součást periodických prohlídek byly prováděny i odběry krve v potřebné periodě s ohledem na zdraví zaměstnance. Při provedeném odběru krve poskytovatel pracovnělékařských služeb rozhodne, zdali následně provedený rozbor krve bude zaměřen také na zjištění hladiny cholesterolu, tuků a cukrů v krvi, pokud příslušné právní předpisy nestanoví jinak. Zaměstnanec je oprávněn odběr odmítnout, pokud příslušné právní předpisy nestanoví jinak.

18. Zaměstnavatel projedná s hygienickou službou vhodnost, rozsah a četnost cytogenetických a imunologických vyšetření na pracovištích s chemickými karcinogeny (prohlídky vstupní, periodické, výstupní, mimořádné apod. ve smyslu ustanovení vyhlášky č.79/2013 Sb., o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče a zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví)
19. V souladu s ustanovením § 271d ZP je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením, za lékařské ošetření nebo vyšetření, a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatelé odpovídají, a to přímo nebo prostřednictvím příslušné pojišťovny
20. Zaměstnavatel se zavazuje, že v souvislosti s nařízením vlády č. 201/2010 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasilání záznamů o úrazu kmenových zaměstnanců, zašle kopii hlášení a záznamů příslušné ZO OS ECHO.
21. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude trvale vytvářet podmínky ke snížení pracovního stresu a psychosociálních rizik.

VIII.

Vytváření podmínek pro efektivní zaměstnanost

1. K zabezpečení potřebných podmínek pro dosažení efektivní zaměstnanosti se zaměstnavatel zavazuje:
- a) zpravidla 3 měsíce, min. 1 měsíc předem informovat PR ZO OS ECHO o zamýšlených změnách, zejména o utlumování výroby, organizačních nebo racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnanců tak, aby PR ZO OS ECHO mohla uplatnit k těmto změnám své stanovisko,
 - b) návazně na předchozí ustanovení projednat s PR ZO OS ECHO opatření směřující ke snížení nepříznivých důsledků pro zaměstnance, s nimiž byl ukončen pracovní poměr, včetně možnosti jejich dalšího pracovního uplatnění či případně rekvalifikace ve spolupráci s Úřadem práce,
 - c) dojde-li k útlumu výrobního programu, posoudit společně s PR ZO OS ECHO možnost náhradního výrobního programu potřebného pro zachování pracovních příležitostí pro zaměstnance zaměstnavatele. Rozsah tohoto náhradního výrobního programu, včetně rozmístění zaměstnanců stanovit po projednání se PR ZO OS ECHO podle možností zaměstnavatele,
 - d) předem informovat PR ZO OS ECHO a na nástěnce u administrativní budovy, na intranetu a internetu všechny zaměstnance o volných pracovních místech - min. 14 dnů před datem jejich předpokládaného obsazení.
2. Za účelem vytváření podmínek pro reálné fungování sociálního smíru se PR ZO OS ECHO zavazuje v rámci svého systému poskytování informací a odborové výchovy objasňovat členské základně principy a důvody efektivní zaměstnanosti ve vazbě na předchozí bod smlouvy.

IX.

Vztahy zaměstnavatele a odborové organizace

1. Právo na informace

- 1.1 Zaměstnanci mají právo na informace o činnosti zaměstnavatele a o zásadních otázkách souvisejících s ekonomikou a rozvojem zaměstnavatele, přičemž budou zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se v této souvislosti dozví, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností či k porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. V rámci této zásady bude zaměstnavatel poskytovat PR ZO OS ECHO zejména tyto informace:
- a) 1x za čtvrt roku o plnění výrobního programu a o ekonomických výsledcích, které byly v organizaci dosaženy a o výhledu na příští období,
 - b) 1x za půl roku hlavní ekonomické údaje, především rozvahu a výsledovku a dále informaci o hlavních směrech rozvoje organizace a očekávaných dopadech na zaměstnance z hlediska vývoje efektivní zaměstnanosti, včetně informace o investicích a jejich

očekávaných efektech a o důsledcích výroby na životní prostředí a ekologických opatřeních,

- c) 1x za rok výkaz cash-flow organizace,
 - d) údaje o zamýšlených organizačních změnách v příštím období a případných racionalizačních opatřeních, v důsledku nichž dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců, včetně počtu a struktury zaměstnanců, kterých se to bude týkat a dále o dosahovaných průměrných výdělcích zaměstnanců bez manažerských mezd.
- 1.2 Dále bude zaměstnavatel PR ZO OS ECHO poskytovat na základě požadavků další potřebné informace a to zejména:
- a) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání, o uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele a o osobách oprávněných jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích,
 - b) o stavu a struktuře zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - c) o předpisech na úseku BOZP, o nařízeních týkajících se prevence úrazů a nemocí z povolání,
 - d) o sociálních službách v organizaci,
 - e) o všech ostatních případech ukončení pracovního poměru a všech nových pracovních poměrech,
 - f) o rozdělení zisku,
 - g) o těch rozhodnutích orgánů státní správy, které ovlivní zaměstnanost nebo budou mít dopad na ekonomiku podniku.

2. Právo na projednání

- 2.1 Zaměstnavatel projednává s PR ZO OS ECHO:
- a) změny úpravy pracovní doby, které se týkají více než 10 zaměstnanců, nařízení nevyhnutelně nutné práce ve dnech pracovního klidu,
 - b) přijímání zásadních opatření v oblasti odměňování práce, zavádění nebo změny mzdových soustav, zavádění nebo změny norem spotřeby práce (změny organizace práce).
 - c) převádění zaměstnanců na jinou práci než odpovídá pracovní smlouvě na dobu delší než 22 pracovních dnů v kalendářním roce a zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí
 - d) výpověď danou zaměstnanci nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
 - e) opatření směřující k předejití či omezení hromadného propuštění zaměstnanců a zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele,
 - f) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
 - g) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců
 - h) systém školení a vzdělávání zaměstnanců
 - i) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dvě děti mladší 15 let a osob se změněnou pracovní schopností, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
 - j) opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (min. 10),
 - k) problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ZP.

X.

Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků z této smlouvy prostřednictvím dohodovací komise ve složení
- PR ZO OS ECHO:
- předseda PR ZO OS ECHO
předseda rady pro kol. vyjednávání ZO OS ECHO
hospodář PR ZO OS ECHO
- zaměstnavatel:
- místopředseda představenstva PRECHEZA a.s.
pověřený člen představenstva PRECHEZA a.s.

Zákonné prostředky řešení kolektivních sporů mohou být v tomto případě použity jen tehdy, pokud dohodovací komise spor nevyřeší do 10 dnů od podání podnětu k zahájení jednání. Komise se zavazuje využít všech možností kolektivního vyjednávání daných zákonem, než přistoupí k použití krajních prostředků.

2. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu Zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání.
3. Změnu této smlouvy lze uskutečnit po vzájemné dohodě výhradně písemnou formou. Smluvní strany jsou povinny jednat o písemných návrzích na změnu této smlouvy do 14 dnů od jejich předložení a to tehdy, dojde-li k podstatné změně sjednaných podmínek, např. k vydání, změně či zrušení právního předpisu, který činí některá ustanovení této smlouvy neplatnými.
4. Tato smlouva je závazná i pro právní nástupce smluvních stran. Smluvní strany se zavazují informovat své právní nástupce o jejich obsahu.
5. Smluvní strany se dohodly na tom, že si budou dle svých možností navzájem poskytovat informace nezbytné ke kontrole této smlouvy.
6. Smluvní strany obdrží po jednom stejnopisu této smlouvy, z nichž každý platí jako originál.
7. Touto kolektivní smlouvou se ruší dříve přijaté dohody mezi zaměstnavatelem a ZO OS ECHO.
8. Veškerá ujednání, která obsahuje vyšší kolektivní smlouva, a která nejsou součástí této kolektivní smlouvy, jsou závazná pro obě smluvní strany.
9. Tato smlouva nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2024.

Kolektivní smlouva je uzavřena mezi:

zaměstnavatelem,
zastoupeným
panem Ing. Ivo H a n á č k e m
místopředsedou představenstva PRECHEZA a.s

PR ZO OS ECHO,
zastoupenou
panem Michalem M I č o c h e m,
předsedou PR ZO OS ECHO

panem Ing. Oldřichem K o n e č n ý m, MBA
členem představenstva PRECHEZA a.s.

Přílohy kolektivní smlouvy na rok 2024

- č. 1 Pracovní doba
- č. 2 Mzdová pravidla
- č. 3 Tvorba a čerpání sociálního fondu

Pracovní doba**1. Pracovní režimy**

Pro pracoviště zaměstnavatele jsou stanoveny následující pracovní režimy:

- a) Jednosměnná pracoviště - pracovní doba 7,5 hodiny denně, rozvržení směny 6.00-14.00 hodin.
- b) Jednosměnná pracoviště, která vyžadují výkon práce po 7 dnů v týdnu - pracovní doba 7,5 hodiny denně, rozvržení směny 6.00-14.00 hodin.
- c) Dvosměnná pracoviště, která vyžadují výkon práce po 7 dnů v týdnu - pracovní doba 7,5 hodiny denně, rozvržení směn 6.00-14.00 hodin a 14.00-22.00 hodin.
- d) Třísměnná nepřetržitá pracoviště - pracovní doba 7,5 hodiny denně, rozvržení směn 6.00-14.00 hodin, 14.00-22.00 hodin a 22.00-6.00 hodin.
- e) Třísměnná nepřetržitá pracoviště s rozdílnou úpravou pracovní doby v průběhu týdne
 - pracovní doba v pondělí až čtvrtek 7,5 hodiny denně, rozvržení směn 6.00-14.00 hodin, 14.00-22.00 hodin a 22.00-6.00 hodin
 - pracovní doba v pátek až neděli 11,5 hodin denně, rozvržení směn 6.00-18.00 hodin a 18.00-6.00 hodin.
 Podmínkou uplatnění tohoto pracovního režimu je souhlas alespoň dvou třetin všech zaměstnanců na jednotlivém pracovišti a vedoucího úseku.

2. Provozní doby v kantýnách a jídelnách

- a) Výdej jídla v závodní jídelně I.
pondělí až pátek 10.30-12.00 hodin
- b) Výdej jídla v závodní jídelně II (provozní)
pondělí až pátek 10.30-11.40 hodin
- c) Prodej v kantýně I. (v závodní jídelně)
pondělí až pátek
7.30-9.30 hodin
10.30-13.00 hodin
- d) Prodej v kantýně II (provozní)
pondělí až pátek
7.00-12.00 hodin a 13.00-15.00 hodin
- e) Výdej mražené stravy v kantýně II (provozní)
pondělí až pátek
7.00-12.00 hodin a 13.00-15.00 hodin.

MZDOVÁ PRAVIDLA**1. Základní mzda zaměstnanců s tarifní mzdou**

Smluvní strany se dohodly, že základní mzda tarifních zaměstnanců je dána příslušnou stanovenou částkou ve mzdovém výměru v rámci odpovídajícího tarifního stupně.

1.1 Tarifní stupně

Rozpětí hodinových tarifů pro jednotlivé stupně		
3. stupeň	147,30 Kč/hod.	157,40 Kč/hod.
4. stupeň	150,80 Kč/hod.	169,30 Kč/hod.
5. stupeň	156,80 Kč/hod.	177,00 Kč/hod.
6. stupeň	167,90 Kč/hod.	187,40 Kč/hod.
7. stupeň	177,50 Kč/hod.	204,60 Kč/hod.
8. stupeň	194,30 Kč/hod.	224,20 Kč/hod.
9. stupeň	212,60 Kč/hod.	241,00 Kč/hod.
10. stupeň	228,60 Kč/hod.	267,40 Kč/hod.
11. stupeň	253,00 Kč/hod.	302,80 Kč/hod.
12. stupeň	286,80 Kč/hod.	349,60 Kč/hod.
13. stupeň	330,30 Kč/hod.	410,70 Kč/hod.
14. stupeň	388,40 Kč/hod.	495,80 Kč/hod.
Rozpětí měsíčních tarifů pro jednotlivé stupně		
3. stupeň	24 020 Kč	25 440 Kč
4. stupeň	24 340 Kč	27 380 Kč
5. stupeň	25 310 Kč	28 620 Kč
6. stupeň	27 200 Kč	30 320 Kč
7. stupeň	28 930 Kč	33 250 Kč
8. stupeň	31 670 Kč	36 250 Kč
9. stupeň	34 180 Kč	39 320 Kč
10. stupeň	37 290 Kč	43 650 Kč
11. stupeň	41 200 Kč	49 400 Kč
12. stupeň	46 720 Kč	57 120 Kč
13. stupeň	53 960 Kč	67 040 Kč
14. stupeň	63 320 Kč	80 960 Kč

Zařazení zaměstnanců do jednotlivých stupňů se provádí podle platných katalogů zaměstnavatele. Všechny změny tarifního zařazení budou prováděny na vyplněném formuláři "Změna zařazení".

2. Mzdové příplatky

Odpolední práce - příplatek je stanoven ve výši 4 Kč/hod. za práci na odpolední směně podle harmonogramu směn a za nařízenou práci odpoledne mimo běžný harmonogram (rozumí se doba minimálně 3 hod. v době mezi 14.00- 22.00 hod.).

Noční práce - příplatek je stanoven ve výši 27,50 Kč/hod nebo ve výši 10% průměrného výdělků za práci na noční směně podle harmonogramu směn a za nařízenou práci v noci mimo běžný harmonogram, přičemž bude uplatněna výše, která je pro zaměstnance výhodnější. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na poskytnutí náhradního volna za případnou práci přesčas v noci, přísluší mu tento příplatek.

Práce o sobotách a nedělích – příplatek za dobu práce v sobotu a neděli je stanoven ve výši 27,50 Kč/hod nebo ve výši 10 % průměrného výdělků, přičemž bude uplatněna výše, která je pro zaměstnance výhodnější. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na poskytnutí náhradního volna za případnou práci přesčas v sobotu a neděli, přísluší mu tento příplatek.

Směnové zvýhodnění - příplatek je stanoven ve výši 6 Kč/hod pro zaměstnance třisměnného nepřetržitého pracovního režimu, dvousměnného pracovního režimu a jednosměnného režimu, který vyžaduje výkon práce po 7 dnů v týdnu.

Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí je příplatek stanoven ve výši 6 Kč za každou hodinu strávenou ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí. Podmínky a seznam prací je uveden v příslušné organizační směrnici a.s. Výše příplatků jsou vztaženy na předpoklad skutečně odpracovaných hodin v tomto prostředí.

Za vedení čety je příplatek stanoven ve výši 2 Kč za každou hodinu vedení čety o počtu min. 5 zaměstnanců včetně. Podmínkou vyplácení je stanovení vnitřního reglementu zahrnujícího popis činnosti vedoucího čety, vypracovaného vedoucím příslušného střediska.

Za fyzicky namáhavou práci - příplatek bude vyplácen:

profesi balíč titanové běloby 8,00 Kč/hod.
v profesi balíč a skladník
žel. pigmentů 4,20 Kč/hod.
v profesi mletí
a balení MH 6,00 Kč/hod.
v profesi expedient ŽP 3,00 Kč/hod.
v profesi obsluha LSP 3,00 Kč/hod.

Odměna za pracovní pohotovost za nařízenou nebo dohodnutou pracovní pohotovost mimo pracoviště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti v pracovní den, ev. ve výši 15 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti v den pracovního klidu. Pokud dojde v době pracovní pohotovosti k výkonu práce přísluší zaměstnanci mzda; výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas.

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda, zvýšená za každou hodinu práce o 25 % průměrného výdělku; za práci přesčas, která předchází nebo následuje směnu a trvá celou směnu, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená o 33% průměrného výdělku; pokud se jedná o práci přesčas v noci nebo v den pracovního klidu, přísluší zaměstnanci mzda zvýšená o 50% průměrného výdělku. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, příplatek nepřísluší.

Mzda za práci ve svátek - za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Za práci 24.12. a 31.12. - bude vyplacena jednorázová odměna

Za práci 24.12.

- od 6:00 do 14:00 ve výši 400 Kč
- od 6:00 do 18:00 ve výši 1 000 Kč
- od 14:00 do 22:00 ve výši 1 200 Kč
- od 22:00 do 6:00 ve výši 800 Kč
- od 18:00 do 6:00 ve výši 1 400 Kč

Za práci 31.12.

- od 14:00 do 22:00 ve výši 600 Kč
- od 22:00 do 6:00 ve výši 800 Kč
- od 18:00 do 6:00 ve výši 1 100 Kč

3. Prémie

Výši individuální prémie stanovuje příslušný vedoucí útvar s ohledem na objem přidělených mzdových prostředků, které má útvar k dispozici. Opodstatněnost výplaty individuální prémie musí být podložena stanovením a splněním buď individuálních nebo

kolektivních premiových ukazatelů, které písemně před začátkem premiového období stanoví příslušný nadřízený zaměstnanec.

Příloha č. 3 ke KS 2024

Tvorba a čerpání sociálního fondu

	rok 2024
Sociální fond	2,5 % ze mzdových nákladů 2023
čerpání:	
Benefit Plus	2 600 000
Ostatní čerpání:	Bude upřesněno dodatkem po účetní závěrce 2023

Uvedené finanční prostředky budou na jednotlivé položky čerpány po předchozím projednání a schválení mezi zaměstnavatelem a PR ZO OS ECHO a zásadně deklarovány jako sociální podpora ze strany zaměstnavatele všem zaměstnancům.

Organizačně zajišťuje:

1. PR ZO OS ECHO

- dětské ozdravné pobyty
- tělovýchova a sport
- pohřebné a květinové dary při úmrtí zaměstnance nebo důchodce
- činnost důchodců
- výchovná, kulturní, vzdělávací a organizační činnost

2. Zaměstnavatel

- stravování
- pracovní jubilea
- preventivní zdravotní péče
- ochranné nápoje
- společenská, kulturní a sportovní činnost
- lázeňské a rekondační pobyty
- systém volitelných výhod Benefit Plus