

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA SUDOP PRAHA A.S. NA ROK 2017

ODBORY SUDOP PRAHA ZASTOUPENÉ PŘEDSEDOU VÝKONNÉHO VÝBORU ING. MARTINEM VLASÁKEM  
(DÁLE JEN "OSUD ", RESP. "ODBORY")

A

SUDOP PRAHA A. S. ZASTOUPENÝ PŘEDSEDOU PŘEDSTAVENSTVA ING. TOMÁŠEM SLAVÍČKEM  
A MÍSTOPŘEDSEDKYŇÍ PŘEDSTAVENSTVA MGR. ING. EVOU KUDYNOVOU KLIMTOVOU

(DÁLE JEN "SUDOP", RESP. „ZAMĚSTNAVATEL")

UZAVÍRAJÍ

tuto kolektivní smlouvu na rok 2017:

## 1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

### 1.1. PŘEDMĚT SMLOUVY

Předmětem kolektivní smlouvy je úprava kolektivních a individuálních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (SUDOPem), týkajících se mzdových, pracovně-právních, sociálních a dalších nároků, které je třeba uspokojovat v zájmu dobrých vztahů mezi oběma stranami a v zájmu prosperity SUDOPu.

Smluvní závazky dohodnuté v této smlouvě vycházejí z potřeb zaměstnanců na straně jedné a ze současných možností SUDOPu na straně druhé.

Tato smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni a v přiměřené míře i na bývalé zaměstnance - důchodce.

Vedení SUDOPu a odbory se zavazují, že nebudou diskriminovat žádného ze zaměstnanců z důvodu jeho členství v odborech, obhajoby práv zaměstnanců, oprávněné kritiky zaměstnavatele, politických názorů, náboženského vyznání, ani z důvodu jeho sociálního původu, národnosti, pohlaví nebo rasy.

### 1.2. PRÁVA ZAMĚSTNANCE A ODBORŮ

1.2.1. Zaměstnavatel poskytne pověřenému funkcionáři odborů účetní a jiné doklady k získání informací o ekonomické situaci SUDOPu ve specifikaci:

- pro Výkonný výbor Odborů SUDOP PRAHA (dále jen VV OSUD) statistický výkaz o hospodaření SUDOPu za příslušný účetní rok do 20 dnů od jeho schválení,
- pro VV OSUD čtvrtletní výkaz o hospodaření SUDOPu do 20. dne následujícího měsíce po skončení příslušného čtvrtletí - předání zajistí finanční a personální ředitel. Tento výkaz bude obsahovat informace o obratu, vlastních výkonech a mzdových prostředcích SUDOPu dle vnitropodnikového výkazu HYBRID,
- pro úseky OSUD čtvrtletní výkaz hospodaření hospodářské jednotky - předání zajistí vedoucí hospodářských jednotek. Tento výkaz bude obsahovat informace o obratu, vlastních výkonech a mzdových prostředcích hospodářské jednotky dle vnitropodnikového výkazu HYBRID.

1.2.2. Pro zajištění průběžné informovanosti o všech důležitých otázkách řešených v SUDOPu, umožní zaměstnavatel zástupci VV OSUD vstup na porady vedení a VV OSUD dle potřeby účast zástupce vedení SUDOPu na schůzích VV OSUD. K řešení otázek mzdových, pracovně-právních, sociálních a BOZP, či případně dalších i nepřímo souvisejících otázek budou obě smluvní strany organizovat společná jednání. Tato dohoda platí při oboustranném závazku zachování mlčenlivosti o skutečnostech, jejichž zveřejnění by mohlo poškodit oprávněné zájmy zaměstnanců nebo SUDOPu.

1.2.3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům volno k výkonu funkce v odborech v rozsahu stanoveném zákonem č. 262/2006 Sb. v platném znění.

1.2.4. Pro činnost odborů umožní zaměstnavatel bezplatně užívat samostatnou a uzamykatelnou místnost. Pro činnost Spolku seniorů SUDOP, organizovaného při OSUD, umožní zaměstnavatel bezplatně, vždy na základě dohody, užívat jednou měsíčně přednostně zasedací místnost č. 7.

### **1.3. ŘEŠENÍ SPORŮ**

Řešení sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude probíhat, pokud jedna ze stran nepředá předmětnou záležitost přímo soudu, v těchto etapách:

- dosažení smíru, resp. vyřešení sporu na místě vzniku do pěti pracovních dnů za osobní účasti zástupce střediskového výboru, případně VV OSUD a přímého nadřízeného,
- postoupení sporu zaměstnavateli a VV OSUD do 10 pracovních dnů,
- po vyčerpání těchto možností může kterákoli ze stran postoupit spor příslušnému soudu.

## **2. OBLAST MEZD A ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH VÝROČÍCH ZAMĚSTNANCE**

### **2.1. OBLAST MEZD**

2.1.1. Zaměstnanci SUDOP PRAHA a.s. jsou odměňováni podle zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění a podle této kolektivní smlouvy.

2.1.2. Ustanovení v oblasti mezd zaměstnanců vycházejí z platných mzdových tarifů SUDOP PRAHA a.s. - viz příloha č. 1, nebo jsou řešeny individuálními smlouvami. Odměňování zaměstnanců pracujících na zahraničních zakázkách může být řešeno individuálními smlouvami.

2.1.3. Zaměstnanci SUDOPu se zařazují podle sjednaného druhu práce do tarifních tříd - viz příloha č. 1.

2.1.4. Každý zaměstnanec je zařazen do tarifní třídy a je mu přiznán mzdový tarif podle sjednané práce vedoucím hospodářské jednotky nebo odboru.

2.1.5. Mzda zaměstnance je tvořena základní mzdou (v rozmezí přiznaného mzdového tarifu) a pohyblivou složkou mzdy. Pohyblivou složku mzdy mohou tvořit:

- odměny (odměny a mimořádné odměny z fondu generálního ředitele, odměny při významných výročích),
- příplatky (příplatky za odbornou, příp. jinou způsobilost a za další vyšší stupeň vysokoškolského vzdělání dle bodu 3.1.4.),

- prémie v závislosti na úspěšném plnění pracovních povinností vyplývajících z popisu pracovní činnosti a dle bodu 2.1.8 (nástroj pro individuální ohodnocení kvality prací, kompletnosti díla a plnění smluvních termínů).

2.1.6. Zaměstnancům se nezávisle na celkových hospodářských výsledcích SUDOPu zaručuje výplata základní mzdy. Základní mzdou zaměstnance se rozumí zaručená mzda ve smyslu § 112, odst. 1 a § 113, odst. 4 zákoníku práce v platném znění.

2.1.7. Navýšení základních mezd:

2.1.7.1. Základní mzdy jsou navyšovány každý rok na základě hospodářských výsledků a s přihlédnutím k zajištění plánovaných cílů SUDOPu.

2.1.7.2. Generální ředitel společnosti přiděluje pro jednotlivé útvary SUDOPu (střediska a odbory) k navýšení základních mezd částku ve výši dle možností plynoucích z čl. 2.1.7.1. Kritéria na určení výše této částky jsou v kompetenci generálního ředitele SUDOPu. Přidělená částka obsahuje také objem mzdových prostředků na zvýšení základní mzdy z důvodu zvýšení kvalifikace, pracovního postupu apod.

2.1.7.3. Návrh rozdělení mzdových prostředků k navýšení základních mezd na konkrétní zaměstnance, který následně odsouhlasuje vedení SUDOPu, je plně v kompetenci vedoucího příslušného útvaru s předpokladem, že dovolí-li to možnosti útvaru, u každého jednotlivého zaměstnance dojde k navýšení základní mzdy obvykle jednou za 5 let, ve kterých byla částka dle čl. 2.1.7.2 na útvar přidělena.

2.1.8. Mzdy zaměstnanců projektových středisek:

2.1.8.1. Celkový objem mzdových prostředků zahrnující základní mzdy, odměny a prémie bude minimálně 35% z vlastních výkonů projektových, inženýrských a konzultačních činností. Vlastní výkony jsou externí tržby za prodej služeb (projekty, inženýrská činnost, konzultace) snižené o externí subdodávky a sankce uplatněné zákazníkem. Vlastními výkony, z nichž je určován celkový objem mzdových prostředků za příslušné období, jsou rozuměny vlastní výkony akceptované klientem (zákazníkem). Vlastní výkony neakceptované klientem (nekvalitní či nekompletní dílo, nesplnění termínu, vrácená faktura atd.) nebudou zahrnovány do určení celkového objemu mzdových prostředků. Zahrnuty budou teprve za období, ve kterém dojde k jejich akceptování, a to pouze u těch pracovníků, kteří nekvalitu či nesplnění termínu nezpůsobili. O míře zavinění rozhoduje generální ředitel ve spolupráci s příslušným vedoucím střediska.

2.1.8.2. Celkový objem mzdových prostředků projektových středisek se bude v roce 2017 rozdělovat mezi jednotlivé hospodářské jednotky následovně:

- základní mzdy ve výši přiznaných mzdových tarifů jednotlivým zaměstnancům,
- minimálně 10% ročního úhrnu objemu mzdových prostředků na prémie bude bez ohledu na hospodářský výsledek přerozděleno jednotlivým projektovým střediskům v závislosti na počtu zaměstnanců (garantovaný podíl pohyblivé složky mzdových prostředků),
- zbytek ročního úhrnu objemu mzdových prostředků na prémie bude přerozděleno ziskovým projektovým střediskům v závislosti jejich podílu na vnitropodnikovém zisku (motivační podíl pohyblivé složky mzdových prostředků).

2.1.8.3. O celkové výši prémie pro zaměstnance projektových středisek rozhoduje v průběhu roku generální ředitel SUDOPu na základě výsledku hospodaření, celkové finanční situace SUDOPu a s

přihlédnutím k zajištění plánovaných cílů SUDOPu. Prémie se zaměstnancům vyplácí čtvrtletně, a to v nejbližším výplatním termínu, ve kterém to dovolí finanční a hospodářská situace SUDOPu.

2.1.8.4. Vedoucí střediska stanoví způsob a kritéria pro rozdělení prémie na zaměstnance jím řízeného střediska a zodpovídá za něj. Odměňování vedoucích středisek je smlouveno v jejich individuálních smlouvách. Jejich celková mzda je součástí mzdových nákladů jimi řízeného střediska.

2.1.9. Mzda zaměstnanců v ústředí a ostatních útvarech společnosti bude srovnatelná se mzdou pracovníků projektových středisek.

2.1.10. Generální ředitel společnosti může rozhodnout i o dalších odměnách zaměstnancům společnosti.

2.1.11. Manažerské smlouvy vedoucích zaměstnanců jsou smlouvami individuálními.

2.1.12. Mzda zaměstnanců je vyplácena 1x měsíčně vždy 10. den následujícího běžného měsíce, za který se mzda vyplácí. Případně-li na tento výplatní den pracovní volno, vyplácí se v nejbližším předcházejícím pracovním dni. Mzda je zaměstnancům poukazována na jejich osobní účet u peněžního ústavu, který si zvolí, nebo vyplácena v hotovosti ve mzdové účtárně.

2.1.13. V případě vzniku dočasné platební neschopnosti společnosti v průběhu kalendářního roku může být výplata pohyblivé části mzdy (příplatky, prémie, odměny) odložena. U nárokových dlužných částek mezd (základní mzdy) je zaměstnavatel povinen zaplatit úroky ve výši 0,05 % denně. Při případném zániku společnosti je zaměstnavatel povinen přihlásit tyto dluhy likvidátorovi. Dluhy z mezd budou zaměstnancům uhrazeny přednostně, neboť je zaměstnavatel jako přednostní uznává.

## **2.2. ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH VÝROČÍCH ZAMĚSTNANCŮ**

2.2.1. Ze mzdových prostředků zaměstnavatele budou na návrh příslušného vedoucího hospodářské jednotky poskytovány odměny při významných pracovních jubileích podle těchto zásad:

U zaměstnanců, jejichž zaměstnanecký poměr u zaměstnavatele (nebo jiné organizace, jejíž práva a povinnosti z pracovně právních vztahů přešla na společnost SUDOP PRAHA a.s.) trval nepřetržitě nejméně 5 let, při příležitosti:

- 20 let celkové doby zaměstnání u SUDOPu v pracovním poměru a každých dalších 5 let,
- prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod.

2.2.2. Výše odměny v rozmezí 15 000 - 40 000 Kč se řídí pravidly zaměstnavatele o maximální výši odměny v konkrétním jubilejním roce (viz příloha č. 2) a bude uplatněna z fondu generálního ředitele.

2.2.3. Odměna dle čl. 2.2.1 může být zaměstnanci přiznána pouze v roce, na který připadá příslušné jubileum. Uvedené částky jsou přiznávány diferencovaně s přihlédnutím k délce pracovního poměru u zaměstnavatele, pracovním výsledkům a zásluhám o rozvoj SUDOPu.

2.2.4. V případě souběhu skutečností uvedených v článku 2.2.1 se nároky zaměstnance sčítají.

2.2.5. Pracovní a životní jubilea sledují vedoucí hospodářských jednotek.

## 3. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

### 3.1. ZAMĚSTNANOST, KVALIFIKACE, REKVALIFIKACE

3.1.1. Zaměstnavatel zajistí v předstihu, nejpozději 2 měsíce před koncem roku, zpracování podnikatelského záměru SUDOPu na příští rok s důrazem na předpokládané strukturální změny, sociální důsledky v oblasti zaměstnanosti a návrh na jejich řešení, související s potřebou rekvalifikace zaměstnanců a projedná jej s odbory.

3.1.2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům zvyšování a prohlubování kvalifikace v souladu s činností zaměstnavatele a částečně nebo zcela hradí náklady s tím spojené.

Zaměstnavatel zajistí účast zájemců v odborných a jazykových kursech a umožní zaměstnancům uvolnění během pracovní doby, pokud se nenaruší provoz hospodářské jednotky a částečně nebo zcela hradí náklady s tím spojené.

3.1.3. Zaměstnavatel uhradí zaměstnancům náklady na vykonání zkoušek autorizovaných osob, oprávnění či osvědčení odborných způsobilostí a členské příspěvky těchto zaměstnanců příslušným organizacím ve výši, odpovídající poměru využití autorizace, oprávnění či osvědčení odborné způsobilosti pro zaměstnavatele. Tento poměr bude dohodnut při předložení platebních dokladů, prohlášení o výkonu autorizace v posuzovaném období, předložení Deníku autorizované osoby, případně jiného dokladu o výkonu předmětné činnosti a dle potřeby i originálu dokladu o dosaženém vzdělání. Držitelům osvědčení o autorizaci, oprávnění či osvědčení odborné způsobilosti přizná zaměstnavatel měsíční příplatek ke mzdě ve výši 1 500 Kč. Stejně je tomu i u autorizací, oprávnění a osvědčení odborných způsobilostí udělených v dalších zemích v rámci EU (např. Polsko, Slovensko atp.), pokud tam SUDOP podniká a místní legislativa tuto autorizaci k jeho činnosti vyžaduje. Příplatek se vyplácí z fondu odbornosti.

3.1.4. Zaměstnancům, kteří dosáhnou dalšího vyššího stupně vysokoškolského vzdělání, akademického, vědeckého nebo manažerského titulu (např. Prof., Doc., Ph.D., MBA), může zaměstnavatel přiznat měsíční příplatek ke mzdě. Výše příplatku bude stanovena individuálně po posouzení přínosu dosaženého vzdělání pro konkurenceschopnost a dobré jméno SUDOPu. Příplatek se vyplácí z fondu odbornosti.

3.1.5. Zaměstnanci, s nimiž bude ukončován pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písmena a) až d) zákoníku práce, budou předem seznámeni s důvody a pomocí, která jim bude při hledání nového zaměstnání poskytnuta. Nejpozději 2 týdny před předáním výpovědi z výše uvedených důvodů zaměstnanci, projedná SUDOP tuto výpověď ve VV odborů. Zaměstnavatel vyvine maximální úsilí umístit zaměstnance na jiných pracovištích SUDOPu nebo i mimo SUDOP.

### 3.2. PRACOVNÍ DOBA A DOBA ODPOČINKU

3.2.1. U zaměstnavatele je zavedena pružná pracovní doba ve formě pružného pracovního týdne. Délka pracovní doby činí 40 hodin týdně a nejsou do ní započítávány přestávky na jídlo a oddech. Dle rozhodnutí GŘ na návrh vedoucího útvaru/úseku lze zavedenou pružnou pracovní dobu z důvodu naléhavých provozních potřeb zrušit nebo dočasně přerušit v celé oblasti zaměstnavatele nebo její části, popřípadě u vybraných zaměstnanců.

### 3.2.2. Práce přesčas

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně, a to na základě příkazu zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit dle zákona v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Touto kolektivní smlouvou se v mezích zákona, na základě dohody zaměstnavatele a odborové organizace, upravuje toto vyrovnávací období na nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

V případě výběru náhradního volna za dobu přesčas v rozsahu celého pracovního dne náleží zaměstnanci nárok na stravné dle článku 4.3., této kolektivní smlouvy.

3.2.3. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, pečujícím o dítě mladší 15 let, na jejich žádost úpravu či zkrácení týdenní pracovní doby. Rozsah úpravy pracovní doby bude posouzen s přihlédnutím k provozním možnostem SUDOPu a k zastávané funkci zaměstnance.

3.2.4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pečujícím o děti do věku 15 let pracujícím na plný úvazek v průběhu měsíce jeden den volna bez náhrady mzdy k zabezpečení rodinných potřeb, a to s přihlédnutím k potřebám pracoviště (časové rozložení). Tyto volné dny nelze v průběhu roku kumulovat.

3.2.5. V zájmu ochrany zaměstnaných žen budou obě strany prosazovat v souladu s mezinárodními dohodami, omezování práce žen v noci, přesčasové práce, práce na rizikových pracovištích a všude tam, kde dochází k jejich fyzickému a zdravotnímu ohrožení.

## **3.3. DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU**

3.3.1. Základní výměra dovolené stanovená § 213 zákoníku práce činí čtyři týdny v kalendářním roce. Tato výměra se prodlužuje o 1 týden.

3.3.2. Dovolenu čerpají zaměstnanci v souladu s rozvrhem čerpání dovolených tak, aby alespoň jedna část dovolené trvala dva týdny.

3.3.3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejvýše tři dny volna bez náhrady mzdy v kalendářním roce při zdravotní indispozici zaměstnance. Toto volno lze čerpat vcelku nebo po jednotlivých dnech s vědomím vedoucího příslušného útvaru. Zaměstnavatel bude čerpání tohoto volna sledovat a evidovat samostatně. Za dobu volna bez náhrady mzdy způsobené zdravotní indispozicí zaměstnavatel provede úhradu zdravotního pojištění i za zaměstnance.

## **3.4. PÉČE O SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ, VYŽADUJÍCÍCH ZVLÁŠTNÍ PÉČI**

SUDOP bude vytvářet pracovní příležitosti pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností a podle účelnosti i chráněná pracoviště.



## 4. SOCIÁLNÍ PROGRAM

### 4.1. PÉČE O ZDRAVÍ

4.1.1. V rámci péče o zdraví zaměstnanců se bude SUDOP podílet na hrazení vstupních, příp. periodických prohlídek, v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotními pojišťovnami.

4.1.2. Z prostředků SUDOPu může být zaměstnancům hrazena část nákladů na tuzemský lázeňský léčebný pobyt.

### 4.2. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI (BOZP)

SUDOP se zavazuje:

4.2.1. Úsilí na úseku BOZP zaměřit na preventivní opatření ke snižování úrazovosti. Za tímto účelem provádět za účasti zástupce odborů minimálně 1x ročně prověrku BOZP a požární ochrany na všech pracovištích organizace. Přijatá opatření musí být realizována ve stanovených termínech dle zápisu a mohou být kontrolována odbory.

4.2.2. Na základě vyhodnocení rizik pro konkrétní podmínky práce na jednotlivých pracovištích či při výkonu specifických pracovních činností, budou přidělovány příslušným zaměstnancům konajícím tyto práce ochranné pracovní pomůcky.

4.2.3. Zabezpečit na všech pracovištích kulturní pracovní prostředí a udržovat hygienická a sociální zařízení v dobrém stavu a to jak ze strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatele.

### 4.3. STRAVOVÁNÍ

SUDOP zabezpečí, pokud to jeho provozní prostředky dovolí, pro zaměstnance závodní stravování (dle možností včetně diety) a to přímo na pracovištích nebo v jejich blízkosti. Z prostředků SUDOPu bude hrazen příspěvek ve výši dané daňovými zákony (dle platné legislativy nyní 55 % ceny oběda) a to formou stravenek použitelných v místě stravování.

### 4.4. REKREACE, ZÁJEZDY, DĚTSKÉ TÁBORY A ZÁJMOVÁ ČINNOST

4.4.1. Dětské tábory a zájmová činnost dětí

4.4.1.1. SUDOP bude v době vyhlášených školních prázdnin zajišťovat v rámci svých možností pro děti svých zaměstnanců zimní a letní tábory a přispívat na pobyty dětí zaměstnanců v táborech jiných provozovatelů (Junák, Pionýr, tělovýchovné jednoty apod.). Horní věková hranice dětí dosažená v průběhu kalendářního roku je 18 let.

4.4.1.2. Příspěvek a systém jeho čerpání podléhá odsouhlasení finančního a personálního ředitele SUDOPu a činí na jedno dítě nejvýše 65 % z ceny tábora. Částka je limitována v zimních táborech hodnotou 390,- Kč/den s maximální délkou trvání 1 týden (7 kalendářních dní), v letních táborech hodnotou 210,- Kč/den s maximální délkou trvání 3. týdnů (21 kalendářních dní).

4.4.1.3. SUDOP bude přispívat v rámci svých možností na zájmovou činnost dětí svých zaměstnanců. Horní věková hranice dětí dosažená v průběhu kalendářního roku je 15 let.

4.4.1.4. Příspěvek a systém jeho čerpání podléhá odsouhlasení finančního a personálního ředitele SUDOPu a činí na jedno dítě nejvýše 50 % z ceny zájmové činnosti. Částka je limitována celkovou výší příspěvku za kalendářní rok na jedno dítě. Tento limit stanoví finanční a personální ředitel SUDOPu pro daný kalendářní rok.

4.4.1.5. Mzda nebo náhrada mzdy a zákonné pojištění vedoucích táborů z řad zaměstnanců SUDOPu bude u táborů organizovaných zaměstnavatelem hrazena z fondu mimořádných odměn generálního ředitele SUDOPu. U táborů, které neorganizuje zaměstnavatel, budou případné podmínky uvolnění zaměstnance a náhrada mzdy řešeny individuálně, na základě doporučení vedoucího útvaru, s odborným ředitelem a finančním a personálním ředitelem. Zákonné pojištění v případě neplaceného volna uhradí za zaměstnance zaměstnavatel. Maximální délka trvání pro uvolnění vedoucích táborů z řad zaměstnanců SUDOPu bude 3 týdny (21 kalendářních dní).

4.4.2. Zájezdy, tělovýchova, sport, kultura, společenský život. SUDOP bude organizovat tyto aktivity v rámci možností SUDOPu. Touto smlouvou se nespécifikují.

## **4.5. POSKYTOVÁNÍ PŮJČEK ZAMĚSTNANCŮM A MOŽNOST VYUŽITÍ MOBILNÍCH TELEKOMUNIKACÍ**

4.5.1. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům půjčku nebo úvěr na vyřešení jejich bytové situace. O poskytnutí půjčky/úvěru rozhoduje generální ředitel. Tato půjčka/úvěr se řídí příslušnými daňovými zákony. Podmínky každé půjčky/úvěru budou stanoveny individuálně ve smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

4.5.2. Zaměstnavatel poskytne na základě smlouvy s mobilním operátorem využití podmínek podnikové smlouvy SUDOPu i rodinným příslušníkům zaměstnanců na základě vnitřního pokynu zaměstnavatele.

## **4.6. PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ**

4.6.1. Zaměstnancům v hlavním pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou, kteří nepobírají starobní důchod, kteří se rozhodnou pro penzijní připojištění nebo životní pojištění a předloží smlouvu na penzijní připojištění nebo životní pojištění, bude SUDOP přispívat na jeden z těchto finančních produktů částkou dle následujícího klíče:

- zaměstnancům, kteří dovrší 3 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 300 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 5 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 500 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 10 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 800 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 15 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 900 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 20 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 1000 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 25 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 1100 Kč/měsíc.



- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 30 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 1300 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 35 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 1400 Kč/měsíc,
- zaměstnancům, kteří v kalendářním roce dovrší 40 let celkového pracovního poměru v SUDOPu částkou 1500 Kč/měsíc.

4.6.2. Ženám na mateřské dovolené je příspěvek zaměstnavatele vyplácen pouze po dobu mateřské dovolené poskytované podle § 195 odst. 1 zákoníku práce. Po dobu rodičovské dovolené nebo neplaceného volna delšího než 1 kalendářní měsíc, nebude příspěvek po tuto dobu vyplácen.

4.6.3. Příspěvek zaměstnavatele přiznaný dříve nebude v době účinnosti této kolektivní smlouvy snížen. Možnost čerpání dle jednotlivých časových podmínek si hlídá zaměstnanec sám a její uplatnění provádí na základě vlastní žádosti. Na retroaktivní požadavky nebude brán zřetel.

4.6.4. Příspěvky dle tohoto článku budou zaměstnanci přiznány pouze při splnění zákonných podmínek pro daňové zvýhodnění zaměstnavatele.

## 5. ZÁVAZNOST KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

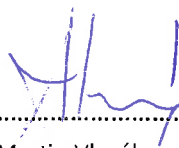
5.1. Ustanovení této smlouvy jsou závazná pro zúčastněné strany a nepřipouští se jejich omezování v pracovních smlouvách zaměstnanců.

5.2. Nároky, které vzniknou z této smlouvy ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky, vyplývající z pracovního poměru.

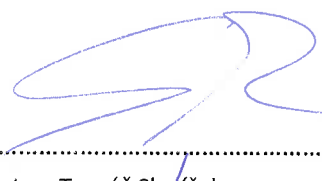
5.3. Kolektivní smlouva je uzavřena na období od 1. ledna 2017 do 31. prosince 2017

5.4. Účinnost závazků, z nichž vznikají nároky jednotlivým pracovníkům, však trvá až do dne účinnosti příští kolektivní smlouvy, nejpozději však do 31. března 2017.

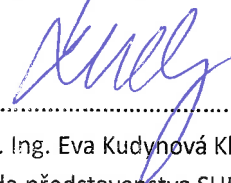
**V Praze dne 20. prosince 2016**



.....  
Ing. Martin Vlasák – předseda OSUD



.....  
Ing. Tomáš Slaviček  
předseda představenstva SUDOP PRAHA a.s.



.....  
Mgr. Ing. Eva Kudynová Klimtová  
místopředseda představenstva SUDOP PRAHA a.s.

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA ROK 2017 - PŘÍLOHA Č. 1

## A. PRO POTŘEBY SUDOP PRAHA A.S. SE UPLATŇUJÍ NÁSLEDUJÍCÍ MZDOVÉ TARIFY A JEJICH TARIFNÍ ROZPĚTÍ:

Mzdové tarify společnosti	Tarifní rozpětí v Kč
I	11 000 až 18 500
II	14 000 až 26 000
III	17 000 až 31 000
IV	22 000 až 36 000
V	27 000 až 41 000
VI	31 000 až neomezeně

## B. DRUHY NÁHRAD MZDY A VÝŠE PŘÍPLATKŮ

Druhy náhrad mzdy a výše příplatků jsou řešeny v zákonu č. 262/2006 Sb. v platném znění.

## C. PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK PRO PRACOVNĚ PRÁVNÍ ÚČELY

Průměrný výdělek upravuje § 351 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. Do průměrného výdělku bude objem roční pohyblivé složky mzdy zúčtovány za rok zahrnutý 1/4 pro příslušné čtvrtletí.

Pro potřeby zjištění pravděpodobného výdělku bude počítáno s 10 % pohyblivé složky mzdy.

## D. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA TARIFNÍCH TŘÍD

### TARIFNÍ TŘÍDA 1

Zaměstnanci vykonávající jednoduché, pomocné a méně kvalifikované práce stejného druhu podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy.

### TARIFNÍ TŘÍDA 2

Zaměstnanci vykonávající práce technického nebo administrativního charakteru podle obvyklých postupů nebo rámcových instrukcí, se stanovenými výstupy a vazbami na další procesy

### TARIFNÍ TŘÍDA 3

Zaměstnanci vykonávající, technicko-provozní nebo hospodářsko-správní činnosti v rámci ucelené agendy.

### TARIFNÍ TŘÍDA 4

Zaměstnanci vykonávající:

- specializované odborné práce nebo samostatně zajišťující odborné agendy technického, ekonomického nebo správního charakteru,
- komplexní správní, specializované a odborné činnosti, nebo dílčí činnosti na podporu výzkumu a vývoje, s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností, způsobu řešení a postupu.

### TARIFNÍ TŘÍDA 5

Zaměstnanci vykonávající složité systémové práce, řídicí a koordinační činnosti s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, s vysokou mírou odpovědnosti za hmotné škody, se značnými nároky na schopnost řešit složité situace.

Jejich činnost předpokládá řízení a koordinaci komplexu složitých systémů, s odpovědností za škody odstranitelné za úsilí nejširšího kolektivu specializovaných odborníků za delší období nebo za neodstranitelné škody, se značnými nároky na schopnost řešit v nejobtížnějších podmínkách složité a konfliktní situace spojené z pravidla s obecným ohrožením nejširší skupiny osob.

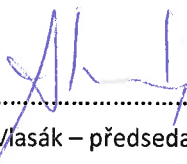
## TARIFNÍ TŘÍDA 6

Zaměstnanci vykonávající systémové činnosti související s řízením a koordinací systémů, s odpovědností za hmotné škody, které mohou vzniknout činnostmi přímo řízených i navazujících systémů

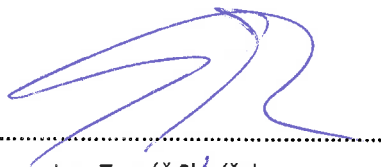
Jejich činnost předpokládá:

- tvůrčí řešení nejsložitějších úkolů principiálně novým způsobem s nspecifikovanými výstupy, širokého společenského nebo mezinárodního dosahu, s hlubokými interdisciplinárními návaznostmi, ovlivňující zásadním způsobem další rozvoj příslušných celospolečenských nebo vědních oborů, s předpokladem vysokého stupně abstraktního myšlení.
- řízení, organizaci a koordinaci nejsložitějších systémů s velmi vysokým počtem možných způsobů řešení, s odpovědností za neodstranitelné hmotné a morální škody, které mohou vzniknout činnostmi přímo řízených i navazujících systémů.

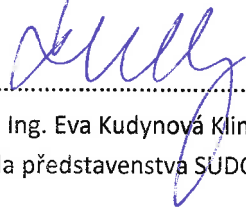
V Praze dne 20. prosince 2016



.....  
Ing. Martin Vlasák – předseda OSUD



.....  
Ing. Tomáš Slaviček  
předseda představenstva SUDOP PRAHA a.s.



.....  
Mgr. Ing. Eva Kudynová Klimtová  
místopředseda představenstva SUDOP PRAHA a.s.

## KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA ROK 2017 - PŘÍLOHA Č. 2

### STANOVENÍ MAXIMÁLNÍ VÝŠE ODMĚN PŘI VÝZNAMNÝCH VÝROČÍCH ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI SUDOP PRAHA A. S.

V souladu s ustanovením článku 2.2, kolektivní smlouvy, se maximální výše odměn u zaměstnanců jejichž zaměstnanecký poměr u zaměstnavatele (nebo jiné organizace, jejíž práva a povinnosti z pracovně právních vztahů přešla na společnost SUDOP PRAHA a.s.) trval nepřetržitě nejméně 5 let, stanovuje takto:

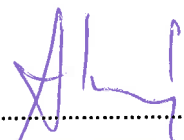
#### a) Pracovní výročí

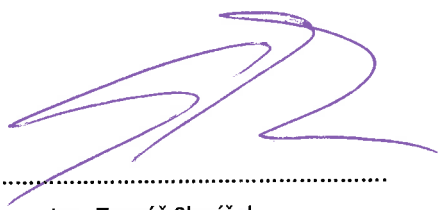
20 let	15 000,- Kč
25 let	20 000,- Kč
30 let	25 000,- Kč
35 let	30 000,- Kč
40 let	35 000,- Kč
45 let	40 000,- Kč

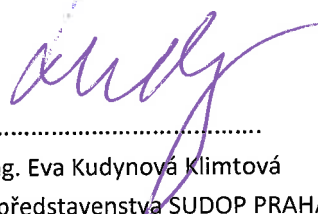
#### b) První skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod

10 000 Kč

V Praze dne 20. prosince 2016

  
.....  
Ing. Martin Vlasák – předseda OSUD

  
.....  
Ing. Tomáš Slavíček  
předseda představenstva SUDOP PRAHA a.s.

  
.....  
Mgr. Ing. Eva Kudynová Klimtová  
místopředseda představenstva SUDOP PRAHA a.s.