

Odborová organizace GRANITOL, se sídlem v Moravském Berouně

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na roky 2026 - 2027

uzavřená mezi těmito smluvními stranami:

GRANITOL akciová společnost,
se sídlem v Moravském Berouně,

v zastoupení

Ing. Michalem Raškou Ph.D.,
generálním ředitelem obchodní firmy **GRANITOL** akciová společnost

a

Odborová organizace GRANITOL,
se sídlem v Moravském Berouně

v zastoupení

Irenou Krmelovou
předsedkyní Odborové organizace **GRANITOL**

OBSAH

I. Účastníci kolektivní smlouvy	3
II. Předmět smlouvy	3
III. Společné závazky smluvních stran	3
IV. Pracovně právní nároky	6
1. Pracovní řád	6
2. Pracovní doba	6
3. Pracovní pohotovost	6
4. Práce přesčas	6
5. Dovolená za kalendářní rok 2026 a 2027	7
6. Překážky v práci na straně zaměstnance	7
V. Mzda	8
VI. Péče o zaměstnance	13
1. Stravování	13
2. Lékařská péče	13
VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	13
VIII. Ekologie a životní prostředí	15
IX. Vytváření podmínek pro efektivní zaměstnanost	15
X. Vztahy zaměstnavatele a odborů	15
XI. Závěrečná ustanovení	17
 <i>Příloha 1 - Péče o zaměstnance – Benefity a sociální program</i>	 <i>19</i>
<i>Příloha 2 - Věrnostní program</i>	<i>20</i>
<i>Příloha 3 - Stravování</i>	<i>21</i>
<i>Příloha 4 - Cafeteria - osobní konto zaměstnance</i>	<i>22</i>
<i>Příloha 5 - Sociální program - péče o zaměstnance</i>	<i>23</i>

I.

Účastníci kolektivní smlouvy

1. Tato kolektivní smlouva (**dále jen „smlouva“ nebo „KS“**) je závazná pro členy Odborové organizace Granitol, se sídlem v Moravském Berouně (**dále jen „odborní“**) a všechny zaměstnance této obchodní firmy na straně jedné a GRANITOLEM akciová společnost, (**dále jen „zaměstnavatel“**) na straně druhé.
2. Ve smyslu ustanovení § 23 a násl., zákona č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších změn a dodatků, (**dále také jako „ZP“**), se práva ujednané v této kolektivní smlouvě vztahují na zaměstnance v pracovním poměru a na všech pracovištích firmy GRANITOL akciová společnost, se sídlem v Moravském Berouně.
3. Za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami, za zaměstnavatele její zástupci pověřeni představenstvem společnosti.
4. Účastníci kolektivního vyjednávání se zavazují s jejím obsahem seznámit zaměstnance nejpozději do 15-ti dnů od jejího podpisu.

II.

Předmět smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje práva a povinnosti smluvních stran, zejména mzdová a ostatní práva v pracovněprávních vztazích a současně vymezuje oblast jejich spolupráce.

III.

Společné závazky smluvních stran

Smluvní strany se zavazují:

1. Respektovat pravomoci a postavení odborů, zaměstnavatele a řídicích subjektů vyplývajících z platných právních předpisů a z této smlouvy.
2. Bránit jakékoliv diskriminaci zaměstnanců nebo skupin na pracovištích zaměstnavatele.
3. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů bude realizován v souladu s pravidly slušnosti a nebude v rozporu s dobrými mravy a nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávních vztahů. Nikdo nebude beztrestně zneužívat svého postavení.
4. Smluvní strany vyhodnotí ke dni **31.10.2027** plnění této smlouvy. Kolektivní vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy na příští období je zahájeno předložením návrhu, na který je druhá strana povinna písemně odpovědět nejpozději do 10 pracovních dnů a následně dohodne termín prvního dohodovacího jednání.
5. V případě, že do konce platnosti této smlouvy nebude uzavřena nová, je platná stávající KS do uzavření nové KS. Návrh KS na další období bude předložen nejpozději k 15. říjnu stávajícího kalendářního roku, za dodržení tohoto nejzazšího termínu zodpovídá strana, která návrh KS předkládá.

Zaměstnavatel se zavazuje:

6. Zaměstnavatel převede do rozpočtu odborů částku **20.000,- Kč** na vzdělávání a administrativu s tím, že takto převedenou částku jsou odbory povinny vyúčtovat nejpozději ke dni 10.1. následujícího kalendářního roku a poté předložit zaměstnavateli.
7. Místnost používanou jako kancelář, vybavenou standardním PC s možností připojení na internet, a to včetně energií, vody, tepelného média, údržby a oprav, případně dalších nákladů, poskytne zaměstnavatel odborům bez úplaty.
8. Pro zabezpečení informování zaměstnanců vyčleňuje zaměstnavatel, v budově 301, v prostoru před kantýnou, místo na umístění vývěsní skříňky odborů.
9. Za účelem plnění odborových úkolů a dodržení platných předpisů BOZP umožní členům Podnikové rady Odborové organizace (**dále jen „PRO“**) a pověřeným osobám odborů vstup na jednotlivá pracoviště zaměstnavatele. Ke vstupu je nutný předchozí souhlas generálního ředitele.
10. Po předložení služebního průkazu a seznámení s účelem návštěvy, umožní odborovým funkcionářům Regionálního odborového svazu (**dále jen „ROS“**) vstup na pracoviště firmy, za účelem plnění odborových úkolů s podmínkou, že budou dodržovány platné předpisy BOZP a bude udělen předchozí souhlas generálního ředitele. V případě kontroly SIBP se jedná pouze o informování generálního ředitele.
11. Zaměstnavatel se zavazuje uvolňovat své zaměstnance:
 - 11.1. k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace (§ 203, odst. 2, písm. a) ZP),
 - 11.2. k výkonu jiné odborové činnosti (§ 203, odst. 2, písm. b) ZP),
 - 11.3. k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Souhrn doby uvolnění pro všechny členy PRO nepřesáhne 25 pracovních dnů v kalendářním roce. V případě, že s předchozím souhlasem zaměstnavatele dojde k překročení souhrnu 25 pracovních dnů, je zaměstnavatel oprávněn požadovat refundaci mzdových nákladů za dny převyšující dohodnutý souhrn, a to ve výši průměrného výdělku příslušného člena PRO, kterého se uvolnění týkalo. Odborová organizace je povinná poskytnout refundaci ve smyslu předchozího ujednání do 30-ti dní ode dne doručení žádosti ze strany zaměstnavatele,
 - 11.4. o uvolnění z důvodů v bodech 11.1. až 11.3. musí odborová organizace požádat zaměstnavatele předem nejméně 10 pracovních dnů u zaměstnance v kategorii D a 5 pracovních dnů u zaměstnance v kategorii THZ. V případě dohody s přímým nadřízeným uvolňovaného zaměstnance, lze tuto lhůtu v naléhavých případech zkrátit, nebrání-li tomu vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.
12. Právní ochrana vyplývající z ust. § 61, odst. 2 ZP je poskytována členům PRO, jejíž složení bude předloženo před nabytím účinnosti této smlouvy a také při každé změně složení PRO.
13. Pro činnost dohodovací komise se zaměstnavatel zavazuje vytvořit zástupcům zaměstnanců potřebné podmínky tím, že tito členové jsou na dobu kolektivního vyjednávání uvolnění ze svých pracovních úkolů.

14. Informace o volných pracovních místech ve společnosti zveřejňovat na informační tabuli personálního odboru v dostatečném časovém předstihu a dle možností přednostně obsazovat volná pracovní místa z řad zaměstnanců společnosti.
 - 14.1. Zaměstnavatel o připravovaných organizačních a personálních změnách, které vyžadují projednání s odbory, bude informovat PRO nejméně 5 dnů před projednáním. V tomto termínu současně doložit PRO potřebné dokumenty.
15. Zaměstnavatel zajistí, aby na všech pracovištích byly k dispozici aktuální pracovní předpisy a pracovní postupy.
16. Zaměstnavatel se zavazuje, že záležitosti týkající se pracovních podmínek zaměstnanců budou řešeny tak, aby odpovídaly standardu společnosti a současným společenským trendům a aby byly plně v souladu se zákonem číslo 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

Odborová organizace Granitol se zavazuje:

17. Zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví při výkonu své odborové funkce a jejichž zveřejněním by mohlo dojít k porušení obchodního tajemství nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele.
18. Vystupovat a jednat jako zástupce zaměstnanců v případech definovaných ZP, případně dalšími právními normami, vždy však v zájmu zaměstnanců.
19. Kontrolovat dodržování ZP, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovně právních předpisů. Při zjištění nedostatků na tomto úseku upozornit obvyklou formou zaměstnavatele.
20. Zúčastňovat se prověrek bezpečnosti práce, šetření a odškodňování pracovních úrazů zaměstnavatelem.
21. Informovat zaměstnance o své činnosti, dále o obsahu a závěrech jednání se zaměstnavatelem především v těchto oblastech:
 - 21.1. BOZP a změny legislativy v oblasti BOZP,
 - 21.2. Ochrana životního prostředí,
 - 21.3. Plnění KS,
 - 21.4. Hromadného propouštění, úpravy pracovní doby a dalších opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.
 - 21.5. O projednání změn a platnosti Pracovního řádu,
 - 21.6. O projednání požadovaného množství práce a pracovního tempa, popřípadě změny norem práce,
 - 21.7. O počtu rozvázání pracovních poměrů výpovědí ze strany zaměstnavatele a počtu okamžitého zrušení pracovního poměru.
 - 21.8. O činnosti svého zástupce v týmu pro šetření a odškodňování pracovních úrazů,
 - 21.9. O projednávání náhrady škody nad 1.000,- Kč a obsahu dohody o způsobu úhrady škody. Za tímto účelem rozšíří tým LŠU o člena odborů,
 - 21.10. O spolupráci odborů při prevenci rizik,
 - 21.11. O účasti zástupce BP na kontrole ze strany státních orgánů.
22. Minimalizovat nároky na uvolňování funkcionářů z pracovního procesu k výkonu odborových funkcí.

23. Plán schůzek a akcí odborů předložit do 31. 01. daného kalendářního roku a provádět jeho včasnou aktualizaci. O změnách termínů schůzek PRO, případně jiných akcích odborů, informovat zaměstnavatele nejméně 3 dny předem.
24. Vést evidenci množství a druhu čerpání pracovního volna z důvodů výkonu odborové funkce.
25. Na žádost zaměstnance projednávat se zaměstnavatelem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Z jednání pořizovat zápisy, ve kterých každá ze zúčastněných stran uvede své stanovisko.

IV.

Pracovně právní nároky

1. Pracovní řád

Vydání Pracovního řádu a jeho změny vyžadují předchozí písemný souhlas odborů.

2. Pracovní doba

V organizaci zaměstnavatele je zavedena 37,5 hod. týdenní pracovní doba.

3. Pracovní pohotovost

3.1. Pracovní pohotovost lze sjednat pouze na základě předchozího souhlasu zaměstnance, v souladu s § 95 ZP. Rozsah a podmínky pracovní pohotovosti budou vždy uvedeny v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Odměna je poskytována podle ust. § 140 ZP a článku V. odst. 19 KS.

3.2. Pracovní pohotovost lze po uzavření výše uvedené dohody zaměstnanci nařídit, vyjma:

- 3.2.1. zaměstnance, který bezprostředně před nařízením pracovní pohotovosti odpracoval noční směnu,
- 3.2.2. osamělého zaměstnance, který pečuje o dítě ve věku do 15 let, jen s jeho souhlasem.

4. Práce přesčas

4.1. Práce přesčas je práce vykonaná zaměstnancem výjimečně a na příkaz zaměstnavatele, nebo s jeho souhlasem, nad stanovenou pracovní dobu.

4.2. U zaměstnance s kratší pracovní dobou je práce přesčas, práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Tomuto zaměstnanci nelze práci přesčas nařídit.

4.3. Práci přesčas nelze nařídit zaměstnancům uvedeným pod bodem 3.2.1. a 3.2.2.

4.4. Přesčasovou práci nařizuje z vážných provozních důvodů, dle podmínek stanovených ZP, přímý nadřízený a schvaluje příslušný ředitel úseku.

4.5. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin týdně a 150 hodin ročně, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem na vyšším počtu přesčasových hodin nedohodnou. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, v období 26 týdnů po sobě jdoucích.

5. **Dovolená za kalendářní rok 2026 a 2027**

5.1. **Základní výměra dovolené za kalendářní rok** se prodlužuje všem zaměstnancům o 1 týden nad rámec minimální výměry dovolené dle zákoníku práce, tzn. **celkem na 5 týdnů**. Za tuto dobu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.1.1. Krácení dovolené za kalendářní rok se řídí ustanovením ZP.

5.2. **Zaměstnavatelem je celozávodní dovolená pro rok 2026 stanovena takto:**

	Rok 2026
5.2.1.	01.01.2026 – 04.01.2026
5.2.2.	17.08.2026 – 30.08.2026
5.2.3.	23.12.2026 – 31.12.2026

5.2.4. Termín celozávodní dovolené pro rok 2027 bude stanoven dodatečně.

5.2.5. Ujednaný termín celozávodní dovolené se nevztahuje na zaměstnance Odboru údržby a energetiky a strážné. Tito zaměstnanci budou dovolenou čerpat dle plánu čerpání ŘD uvedených odborů a úseků. Zaměstnancům Odboru údržby a energetiky, jejichž partner či partnerka jsou také zaměstnanci ve společnosti, bude umožněno čerpat 37,5 hod (5 dnů) v době celozávodní dovolené dle bodu 5.2.2. v termínu dle dohody s vedoucím odboru.

5.2.6. Zbývající část dovolené budou zaměstnanci čerpat dle plánu ŘD jednotlivých odborů a výrobních středisek. Schválený plán dovolené lze měnit pouze po dohodě se zaměstnancem.

6. **Překážky v práci na straně zaměstnance**

Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy jsou zaměstnavatelem poskytovány v souladu s ust. § 191, 191a, 199, 200 až 205 ZP.

6.1. Pracovní volno s náhradou mzdy:

6.1.1. Při úmrtí rodinného příslušníka, se kterým žil ve společné domácnosti zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu o dva dny nad rámec zákonné úpravy. Za rodinného příslušníka se považují: manžel, manželka, druh a družka žijící ve společné domácnosti, registrovaný partner/partnerka a děti.

6.1.2. V případě vlastní svatby zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno dle zákonné úpravy, přičemž za tyto dny náleží zaměstnanci náhrada mzdy.

6.2. Pracovní volno bez náhrady mzdy poskytne zaměstnavatel osamělým zaměstnancům s nezaopatřenými dětmi ve věku do 15 let, a to na základě jejich předem schválené žádosti, v délce dvou týdnů (vedle dovolené za kalendářní rok), nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnancům, kteří budou čerpat pracovní volno podle předchozí věty uhradí zaměstnavatel zdravotní pojištění.

6.3. Pracovní volno bez náhrady mzdy v trvání jednoho dne, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, se poskytne otci dítěte, jenž se zúčastní při porodu a také jednomu z rodičů při doprovodu dítěte do první třídy.

- 6.4. Zaměstnancům pracujícím u zaměstnavatele na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náleží v případě překážek v práci na straně zaměstnance pracovní volno bez náhrady mzdy, s výjimkou dočasné pracovní neschopnosti, je-li účasten nemocenského pojištění.

V. Mzda

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, která je stanovena mzdovým výměrem v hodinové nebo měsíční formě v návaznosti na pracovní zařazení, s čímž bude vždy předem zaměstnanec prokazatelně seznámen. Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny v ust. § 109, odst. 4) a ust. § 110 ZP.
2. Bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele musí být zaměstnanci vyplacena tarifní mzda, mzdové příplatky, odměna za pracovní pohotovost stanovená v této smlouvě a cestovní náhrady.
3. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance se mzdovými podmínkami, za nichž má určitou práci na určeném pracovišti vykonávat. V praxi je seznámení se mzdovými podmínkami naplněno, je-li zaměstnanec písemně obeznámen s druhem mzdy, její výší a nárokovými příplatky.
4. Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance do osobní tarifní třídy na základě konkrétně sjednaného druhu práce, s přihlédnutím ke Katalogu pracovních pozic ve firmě GRANITOL akciová společnost.
5. Zaměstnanci D s přidělenou hodinovou tarifní mzdou jsou zařazováni do 16-ti tarifních stupňů, THZ s měsíční mzdou rovněž do 16-ti tarifních stupňů.
6. Zaměstnanci kategorie D jsou odměňováni hodinovou mzdou. Zaměstnanci kategorie THZ, jsou odměňováni měsíční formou mzdy.
7. Další mzdové složky jsou:
 - 7.1. odměny vyplácené na stanovené úkoly a činnosti,
 - 7.2. prémie D,
 - 7.3. prémie výkonnostní D,
 - 7.4. prémie THZ,
 - 7.5. příplatky, doplatky a náhrady mezd dle KS,
 - 7.6. cílové a mimořádné odměny.
8. Pro použití všech uvedených mzdových složek platí vnitřní předpis „Mzdový řád,“ který musí být volně k dispozici na každém pracovišti.
9. **Mzda a náhrada mzdy ve svátek**
 - 9.1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci podle ust. § 115 ZP dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.
 - 9.2. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo náhradního volna bude po dohodě se zaměstnancem poskytnut příplatek ve výši průměrného výdělku, dle ZP.
 - 9.3. Zaměstnanci, odměňovanému hodinovou mzdou, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku.

Zaměstnanci, odměňovanému měsíční mzdou, jsou svátky, které připadnou na pracovní dny, již zahrnuty v měsíční mzdě.

10. Tarifní rozdíl

- 10.1. Doplátek tarifního rozdílu slouží k vyrovnání ušlé mzdy při převedení zaměstnance ze stávající práce na práci v nižším kvalifikačním stupni, ale v rámci pracovní smlouvy. Doplátek je počítán jako rozdíl mezi tarifem dosud vykonávané práce a nově dosaženým tarifem.
- 10.2. Převedení zaměstnance se posuzuje stejně i v případě, že je převeden z výše uvedených důvodů na jiné středisko. Doplátek může trvat maximálně tři měsíce, poté se vykonávaná práce považuje za stávající. Obdobně se postupuje při převedení na práci ve vyšším kvalifikačním stupni.

11. Náhrada mzdy při prostoji

- 11.1. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění konat práci na svém pracovišti pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil nebo z důvodů nedostatku surovin nebo pohonné síly, či jinými podobnými provozními příčinami, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **80 %** průměrného výdělku (§ 207, písm. a) ZP). Jde-li o prostoje ve svátek, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 11.2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši **60 %** průměrného výdělku (§ 207, písm. b) ZP).
- 11.3. V případě vážných provozních důvodů, pro které nemůže zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků, přísluší zaměstnanci dle dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací náhrada ve výši **60 %** průměrného výdělku (§ 209, odst. 1 a 2 ZP).
- 11.3.1. Zaměstnavatel sdělí zaměstnanci předpokládanou dobu vážných provozních důvodů a současně stanoví dostupné místo, kde se bude zdržovat, dále mu sdělí podmínky, které bude plnit (místem je zpravidla bydliště zaměstnance a podmínkami je kontakt se zaměstnavatelem).
- 11.3.2. Před použitím jakékoliv dojednané náhrady mzdy při prostoji je zaměstnavatel povinen předem s odbory projednat provozní důvody, rozsah, počet dnů a počet zaměstnanců, kterých se opatření bude týkat.

12. Mzda při účasti na školení

Účast na nařízeném školení při zaměstnání, za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, se považuje za výkon práce a přísluší za ně příslušná hodinová nebo měsíční mzda. Pokud školení zasahuje do mimopracovní doby, je posuzováno jako výkon práce přesčas, se všemi důsledky.

13. Mzda při nekvalitní výrobě

- 13.1. Zaměstnanec je povinen nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

13.2. Zaměstnavatel je povinen prokázat zaměstnanci zavinění na způsobené škodě a současně je oprávněn podle ust. § 250 až § 264 ZP, požadovat náhradu škody. Vyšší náhrady škody navrhuje generálnímu řediteli tým pro likvidaci škodných událostí. V případě, že náhrada škody převyšuje částku 1.000,- Kč, je před schválením ze strany generálního ředitele návrh projednán v PRO.

14. Odstupné a finanční kompenzace

14.1. Zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší odstupné ve výši stanovené ZP, v platném znění.

14.1.1. Pozbyl-li ve smyslu ust. § 52, písm. d) ZP zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci, poskytne mu zaměstnavatel finanční kompenzaci, jejíž výši určí po zvážení zaměstnavatel, maximálně však ve výši jednonásobku průměrné měsíční mzdy.

14.2. V případě, že se jedná o výpověď podle ust. § 52 písm. e) ZP, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

14.3. Jestliže dojde při rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů k dohodě o zkrácení výpovědní doby, poskytne zaměstnavatel odcházejícímu zaměstnanci za každý celý měsíc, o který bude zkrácena výpovědní lhůta, další jednonásobek průměrného výdělku.

14.4. Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

14.5. Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru, v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

15. Splatnost, výplata a srážky ze mzdy

15.1. Řídí se ust. § 141 až 144a ZP. Termíny výplat se stanovují vždy na **12-tý kalendářní den v měsíci**. Pokud tento den připadne na den pracovního klidu, vyplácí zaměstnavatel mzdu v nejbližší pracovní den, který předchází termínu této výplaty. V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci mzdu neodesílá na určený účet, je výplatním místem pokladna zaměstnavatele.

15.2. Způsob a pořadí srážek ze mzdy je upraven ust. § 145 až 150 ZP.

15.3. Mzdy poukazované na účet zaměstnance vedeného u finančního ústavu, musí být na tento účet připsány nejpozději k termínu výplaty.

16. Úprava výše mezd pro rok 2026 a 2027

16.1. **Pro rok 2026 se zaměstnavatel zavazuje zvýšit mzdové hodinové i měsíční tarify proti roku 2025 o 3 %. Výše prémiové složky mzdy bude rovněž zvýšena o 3 % oproti roku 2025.**

16.2. **Pro rok 2027 bude po předložení návrhu zaměstnavatele navýšení mzdy předmětem kolektivního vyjednávání v roce 2026.**

17. Mzdové tarify

Mzdové tarify pro rok 2026:

Hodinové tarify		Měsíční tarify	
Třída	Kč	Třída	Kč
1	135,50	1	25.400,00
2	135,50	2	26.000,00
3	135,50	3	26.500,00
4	135,50	4	27.900,00
5	138,90	5	29.200,00
6	143,00	6	30.400,00
7	146,70	7	31.800,00
8	150,70	8	33.000,00
9	155,10	9	35.000,00
10	159,70	10	36.900,00
11	163,90	11	38.900,00
12	169,10	12	40.700,00
13	173,90	13	42.700,00
14	178,70	14	45.200,00
15	200,30	15	47.800,00
16	222,10	16	50.400,00

- 17.1. Stanovené základní tarify se nevztahují na dohodnutou kratší pracovní dobu (§ 80 ZP) v případě, že je zaměstnanec odměňován měsíčním tarifem. V takovém případě se tarif přepočítá poměrnou částí odpovídající rozsahu sjednané kratší pracovní doby.
- 17.2. Zaměstnavatel je v případě potřeby oprávněn stanovit i jinou výši mzdy pro konkrétního zaměstnance prostřednictvím mzdového výměru, ne však nižší než je tarifní mzda, a to zpravidla pro manažerské a specializované pracovní pozice.

18. Uplatnění příplatků a podmínky jejich výplat

Druh příplatku	Výše příplatku	Podmínky výplaty
za práci odpoledne	24 Kč	pro zaměstnance pracující ve vícesměnném pracovním režimu za odpracovanou hodinu v odpolední směně (2-směnný a 3-směnný pracovní režim) / v odpoledních hodinách nepřetržitý pracovní režim) (14:00 do 22:00 hodin). Tento příplatek se nevztahuje na zaměstnance v jednosměnném pracovním režimu.
za práci v noci	10 % průměrného hodinového výdělku + 36 Kč	za odpracovanou hodinu v noci (22:00 do 06:00 hodin)
za práci v sobotu a v neděli	10 % průměrného hodinového výdělku + 72 Kč	za odpracovanou hodinu v sobotu a v neděli

za práci přesčas	35 % průměrného hodinového výdělku	za odpracovanou hodinu přesčasu
------------------	---	---------------------------------

19. Odměna za pracovní pohotovost

19.1. Za pracovní pohotovost mimo pracoviště náleží zaměstnanci na hlavní pracovní poměr odměna ve výši **10 % průměrného hodinového výdělku**.

19.2. Za pohotovost mimo pracoviště v den pracovního klidu náleží zaměstnanci na hlavní pracovní poměr odměna ve výši **25 % průměrného hodinového výdělku**, vždy však za dodržení těchto podmínek:

19.2.1. Rozpis pracovní pohotovosti musí mít příslušný vedoucí odsouhlasen nadřízeným odborným ředitelem.

19.2.2. Při výkonu práce v průběhu pracovní pohotovosti se příplatek za pracovní pohotovost nevyplácí.

20. Příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí:

20.1. Příplatek činí **10 % minimální mzdy** (§ 117 ZP) při pracovní činnosti:

20.1.1. práce v uzavřených prostorách (nádobách) čištění tanků, nádrží, zásobníků apod., pokud zaměstnanec pracuje uvnitř,

20.1.2. práce v nebezpečném prostředí – čištění žump, jímek, a dalších zařízení na tuhé i tekuté odpady.

20.2. Při opravách na výše uvedených pracovištích za provozu náleží příplatek uplatněný na tomto pracovišti. Příplatek se vyplácí pouze za hodiny, kdy zaměstnanec práci vykonával. Za správnost výplat příplatků zodpovídají mistři.

21. Odměňování absolventů, žáků při odborném výcviku a studentské praxi:

21.1. Učni v odborném výcviku budou odměňováni ve smyslu zákona číslo 561/2004 Sb.. Studenti na aktivní praxi a na studentské prázdninové praxi, budou odměňováni minimální mzdou. V případě úkolové činnosti jim náleží úkolová mzda.

21.2. Studenti na odborné studentské praxi, na základě smluv mezi příslušnými školami a firmou GRANITOL akciová společnost, budou při výkonu produktivní činnosti odměňováni, dle těchto smluv, v rozmezí 30% až 50 % minimální mzdy. Minimální odměna těchto studentů bude ve výši 10% minimální mzdy.

22. Mzdové předpisy jako vnitřní předpis zaměstnavatele tvoří:

22.1. Katalog pracovních pozic ve firmě GRANITOL akciová společnost.

22.2. Mzdový řád společnosti GRANITOL pro dané období, včetně všech jejich příloh a aktuálních změn.

Se mzdovými předpisy musí být seznámen každý zaměstnanec. Mzdové předpisy, stejně jako KOLEKTIVNÍ SMLOUVA, musí být volně k dispozici na každém pracovišti.

VI. Péče o zaměstnance

1. Stravování

- 1.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům společnosti, stravování formou teplého jídla na ranní směně a současně se zavazuje na tuto stravu přispívat ve smyslu přílohy číslo 3 k této KS. Příspěvek obdrží také zaměstnanci konající práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, studenti na odborné praxi při splnění podmínek čtyř (4) odpracovaných hodin na směně. V případě souběhu hlavního pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr u jednoho zaměstnance, vzniká příspěvek zaměstnanci pouze u pracovního poměru.
- 1.2. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům společnosti nákup chlazeného baleného hlavního jídla s možností jeho ohřevu a současně se zavazuje na tuto stravu přispívat ve smyslu přílohy číslo 3 k této KS.

2. Lékařská péče

Zaměstnavatel zabezpečí a uhradí zaměstnancům zdravotní péči zaměřenou na vstupní, mimořádné, periodické a výstupní lékařské prohlídky a pravidelné provádění preventivních prohlídek dle ZP a plénu BOZP.

VII. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Vytvářet podmínky pro výkon společné kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, přitom odpovědnému členu odborů umožní zejména:
 - 1.1. Kontrolovat, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
 - 1.2. Pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů a přidělování osobních ochranných pracovních prostředků,
 - 1.3. Kontrolovat, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy, zúčastňovat se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, případně je objasňovat,
 - 1.4. Zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
2. Závazným pokynem činit opatření k odstraňování závad ve výrobních provozech, na strojích a zařízeních, při pracovních postupech apod.
3. Zabezpečit nejméně 1 x v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních společnosti, po dohodě s odbory a za účasti jejich členů. Provádět 2 x ročně rozbor pracovní úrazovosti a o výsledcích informovat PRO.
4. Zajišťovat pravidelně měření chemických a fyzikálních škodlivin v pracovním prostředí v souladu s hygienickými předpisy a v případě překročení přípustných hodnot zabezpečit účinná nápravná opatření.
5. Dodržovat podmínky stanovené pro zajištění periodických preventivních lékařských prohlídek u zaměstnanců, v souladu s platnými předpisy Ministerstva zdravotnictví ČR. Zaměstnavatel upozorňuje, že podle § 106 odst. 4 písm. b) zákoníku práce je zaměstnanec povinen podrobit se preventivním lékařským

prohlídkám. Účast na těchto prohlídkách je součástí plnění pracovních povinností zaměstnance dle platných právních předpisů.

6. Při zavádění nových technologií, nákupu nových výrobních zařízení, strojů, nástrojů a materiálů, při rekonstrukci, modernizaci výrobních a ostatních zařízení, při vývoji a výzkumu uplatňovat nejnovější poznatky a požadavky BOZP, ŽP, hygieny a PO včetně zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců. Obdobný postup zvolí zaměstnavatel při kumulaci funkcí, pracovních míst nebo pracovní náplně.
7. Každý pracovní úraz nebo nemoc z povolání zaměstnance se projedná v týmu odškodňování pracovních úrazů, jehož členem je jmenován i zaměstnanec pověřený PRO. Při projednávání se stanoví míra zavinění zaměstnance. Náhrada za ztrátu na výděлку se u krátkodobé PN (do 2 měsíců) vyplácí ihned po obdržení ze strany Pojišťovny KOOPERATIVA, a to poukázáním na účet zaměstnance. Při dlouhodobé PN (nad 2 měsíce) náhradu za ztrátu na výděлку nebo náhradu na výživu pozůstalých, uzavře zaměstnanec nebo pozůstalí zaměstnance se zaměstnavatelem písemnou dohodu, v jejímž obsahu dojedná způsob a termín výplaty (zálohy) této náhrady, případné vrácení přeplatků.
8. Zaměstnavatel nebude posuzovat jako nesplnění povinností, jestliže zaměstnanec nevykonával práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně ohrožuje jeho život nebo zdraví a informoval o tom okamžitě svého nadřízeného.
9. Poskytovat zaměstnancům vhodné ochranné, hygienické a osobní pracovní prostředky. Po projednání v odborech aktualizovat seznamy ochranných pracovních prostředků pro jednotlivé pracovní činnosti. Respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.
10. Poskytovat zaměstnancům bezplatně a v dostatečném množství ochranné nápoje. Tyto nápoje jsou poskytovány na vybraných pracovištích ve formě sodové, případně minerální vody.
11. Provádět hygienické kontroly pracovišť a zařízení pro poskytování první předlékařské pomoci, včetně vybavení lékárníček.
12. Na pracovištích s jedním zaměstnancem zabezpečit systém kontroly jeho ochrany a bezpečnosti při práci.
13. Při změně pracovní způsobilosti v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání převést dotčeného zaměstnance, dle možnosti společnosti, na jinou vhodnou práci.
14. Denní kontrolní činnost zaměřit na zjištění, zda zaměstnanec na svém pracovišti používá předepsané a přidělené ochranné pracovní pomůcky.

Odbory se zavazují:

1. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se podílet na výchově a vzdělávání odborově organizovaných zaměstnanců.
2. Poskytovat zaměstnavateli informace a poznatky z oblasti bezpečnosti a hygieny práce získané prostřednictvím ROSa.
3. Zajistit po odborové linii účast na šetřeních a projednávání havárií výrobního zařízení, smrtelných, hromadných, těžkých pracovních úrazů a nemocí z povolání.

VIII.

Ekologie a životní prostředí

Zaměstnavatel se zavazuje, že bude i nadále v oblasti ekologie a životního prostředí spolupracovat s ČIŽP, odborem ŽP Olomouckého kraje, odborem ŽP Městského úřadu ve Šternberku a s odborem VaŽP Městského úřadu v Moravském Berouně.

IX.

Vytváření podmínek pro efektivní zaměstnanost

Zaměstnavatel se zavazuje:

Písemně informovat PRO nejpozději 30 dnů předem o zamýšleném hromadném propouštění dle § 62 ZP. Tato informace bude v souladu s obsahem ust. § 62, odst. 2, písm. a, b, c, d, e, f) ZP.

X.

Vztahy zaměstnavatele a odborů

1. Zaměstnavatel informuje odborovou organizaci:

- 1.1. o vývoji mezd, průměrné mzdě a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin,
- 1.2. o záležitostech uvedených v ust. § 279 ZP, tj.:
 - a) o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
 - b) o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - c) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích,
 - d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - e) o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - f) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro zaměstnance v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
 - g) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem,
 - h) o nabídce volných pracovních míst pro dočasně přidělené zaměstnance agentury práce,
 - i) čtvrtletně o ostatních případech rozvázání pracovního poměru dle § 61 odst. 5 ZP,
 - j) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
 - k) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP,
 - l) ručení podle § 324a ZP, osobách ručitelů a jejich změnách, včetně podmínek, lhůty a postupu pro uplatnění práva vůči ručiteli, a to nejpozději při zahájení práce na smluvním plnění v případech, kdy ručení nezaniklo podle § 324a odst. 9 ZP,
 - m) v ostatních případech stanovených ZP.

2. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, a to v dostatečném předstihu, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko ještě před uskutečněním opatření.
3. **Zaměstnavatel projednává s odborovou organizací:**
 - 3.1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
 - 3.2. množství práce a pracovní tempo,
 - 3.3. změny organizace práce,
 - 3.4. systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
 - 3.5. systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - 3.6. opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
 - 3.7. další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
 - 3.8. záležitosti uvedené v ust. § 280 ZP:
 - a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců,
 - c) nejnovější stav a struktura zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - d) převod činnosti, její části nebo úkolů k jinému zaměstnavateli
 - e) bezpečnost a ochrana zdraví při práci
 - f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP,
 - g) další stanovené zákonem.
4. Projednáním se rozumí jednání uskutečněné v dostatečném předstihu, mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnanci mají právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.
5. Zaměstnavatel s PRO projednává změny úpravy pracovní doby týkající se většího počtu zaměstnanců a nařízení nevyhnutelně nutné práce ve dnech pracovního klidu.
 - 5.1. Větším počtem zaměstnanců se pro tento případ rozumí více než 25 % zaměstnanců na jednom středisku (odboru, úseku, oddělení) nejméně však 5 zaměstnanců.
6. **Podmínky pro výkon funkcí v odborech**
 - 6.1. Zaměstnavatel se zavazuje respektovat základní odborová práva jako základní podmínku pro vytvoření a fungování sociálního smíru. Jde především o tato základní odborová práva garantovaná v příslušných mezinárodních úmluvách MOP:
 - 6.1.1. právo odborově se organizovat,
 - 6.1.2. právo získávat ve společnosti nové členy odborů,
 - 6.1.3. právo poskytovat svým členům ve společnosti informace,

- 6.1.4. právo na schůzovou činnost,
 - 6.1.5. právo na provádění voleb do odborových orgánů ve společnosti,
 - 6.1.6. právo na informace a projednání.
- 6.2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat za nezbytně nutnou dobu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku neuvolněným odborovým funkcionářům a nepožadovat refundaci mzdy v těchto případech:
- 6.2.1. šetření stížností, připomínek a námětů zaměstnanců vyplývajících z porušení nebo neplnění KS,
 - 6.2.2. výkon kontrolní činnosti podle ZP,
 - 6.2.3. kolektivní vyjednávání, dohodovací řízení a vyhodnocení plnění KS,
 - 6.2.4. plnění jiných, nezbytně nutných odborových činností na pracovištích zaměstnavatele (šetření pracovních úrazů, stížností zaměstnanců apod.),
 - 6.2.5. schůze odborů, které zaměstnavatel umožní vždy 1x za dva týdny, v době od 13.00 do 15.00 hodin.
- 6.3. Ostatní povinnosti vyplývající z odborové činnosti plní členové odborů mimo pracovní dobu, s výjimkou účasti na konferenci odborové organizace a sjezdu odborového svazu, na které zaměstnavatel uvolní členy odborů v potřebném rozsahu, avšak bez náhrady mzdy.
- 6.4. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude v případě potřeby uvolňovat zvoleného předsedu odborů z řad zaměstnanců, k výkonu jeho funkce.
7. Zaměstnavatel se zavazuje, že bude provádět na základě písemné dohody se zaměstnanci organizovaných v odborech, srážení členských příspěvků ve výši 1 % ze mzdy, a to prostřednictvím personálního odboru a externího zpracovatele mezd.

XI.

Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků z této kolektivní smlouvy prostřednictvím týmu pro projednávání a uzavření KS, ve složení:

Za zaměstnavatele

Ing. Michal Raška Ph.D.
 Eva Kováčová
 Ing. Milan Patkáň
 Ing. Veronika Běhalová
 Ing. Martin Švehla

Za odbory:

Irena Krmelová
 Marcela Baloghová
 Jan Kaluža
 Aleš Kočíšík
 Tomáš Michalík
 Zástupce ROS

Pokud tato komise spor nevyřeší do 10-ti pracovních dnů, od podání podnětu k zahájení jednání, postupuje se dále dle zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, v současném znění.

- 2. Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu zákonem číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v současném znění.
- 3. Změnu této smlouvy je možno uskutečnit ve smyslu zákona číslo 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, po vzájemné dohodě výhradně písemnou formou.

4. Legislativní změny, které vstoupí v účinnost v průběhu roku 2026 a 2027 a budou se dotýkat této KS, budou po projednání v dohodovacím týmu řešeny dodatkem ke KS.
5. Smluvní strany se dohodly na tom, že si budou navzájem poskytovat informace nezbytné ke kontrole této smlouvy.
6. Kolektivní smlouva se vztahuje pouze na zaměstnavatele, který je jejím účastníkem, a na jeho zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy se řídí právem České republiky. Pro vyoučení pochybností smluvní strany výslovně sjednávají, že tato kolektivní smlouva se nevztahuje na zaměstnance dceřiných společností zaměstnavatele ani na zaměstnance jiných právnických osob se samostatnou právní subjektivitou, které jsou součástí stejného podnikatelského seskupení jako zaměstnavatel, nejsou-li tyto osoby samy smluvní stranou této kolektivní smlouvy.
Dále se ustanovení této kolektivní smlouvy nevztahují na zaměstnance zahraničních organizačních složek zaměstnavatele bez právní subjektivity, u nichž je pracovní poměr nebo obdobný pracovněprávní vztah sjednán a řídí se právem státu sídla příslušné organizační složky, tedy právním řádem odlišným od právního řádu ČR.
7. Tato kolektivní smlouva je platná ode dne jejího podpisu oběma stranami a její účinnost je ujednána **na dobu určitou, tj. ode dne 1.1.2026 do 31.12.2027**, s možností prodloužení účinnosti do uzavření kolektivní smlouvy pro rok 2028.
8. Smlouva je vypracována ve dvou vyhotoveních, z nichž každá strana obdrží po jednom výtisku.
9. Zaměstnavatel se zavazuje, že zabezpečí rozmnožení této smlouvy tak, aby odbory obdržely 20 ks kopií smlouvy a zaměstnavatel 30 ks, ve formátu A5. Současně umístí znění kolektivní smlouvy na INTRANET.
10. Svůj souhlas s obsahem této smlouvy potvrzují smluvní strany podpisy svých zástupců.

V Moravském Berouně

Za zaměstnavatele dne 22. 12. 2025:



Ing. Michal Raška Ph.D.

generální ředitel

GRANITOL akciová společnost

Za zaměstnance dne 5. 1. 2026

Irena Krmelová

předsedkyně Odborové organizace

GRANITOL

Přílohy této smlouvy tvoří:

Příloha 1 - Péče o zaměstnance – Benefity a sociální program

Příloha 2 - Věrnostní program

Příloha 3 - Stravování

Příloha 4 - Cafeteria - osobní konto zaměstnance

Příloha 5 - Sociální program - péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance – Benefity a sociální program

Benefity	Příspěvek zaměstnavatele	Pravidla
Věrnostní program	dle podmínek	viz příloha č. 2
Stravování	dle podmínek	viz příloha č. 3
Cafeteria – osobní konto zaměstnance	10 080 Kč/osobu/rok	viz příloha č. 4

Sociální program	Příspěvek zaměstnavatele	Pravidla
Zaměstnanecké záležitosti	100 000 Kč/rok	viz příloha č. 5
Tělovýchova a sport	135 000 Kč/rok	viz příloha č. 5

Věrnostní program

Benefit "věrnostní program" podle počtu odpracovaných let zaměstnance ve společnosti GRANITOL akciová společnost bez ohledu na věk zaměstnance.

Odměna bude vyplacena zaměstnanci v pracovním poměru, který v daném roce dosáhne daného počtu odpracovaných let. Odměna se vyplátí ve mzdě za měsíc, ve kterém se výročí dosáhlo, nebo formou mimořádného příspěvku na benefitní kartu, podle volby zaměstnance.

Délka pracovního poměru bez přerušení:	Výše odměny
5 let	2 000 Kč
10 let	4 000 Kč
15 let	6 000 Kč
20 let	8 000 Kč
25 let	10 000 Kč
30 let	12 000 Kč
35 let	14 000 Kč
40 let	16 000 Kč
45 let	18 000 Kč

Od roku 2026 již není z délky pracovního poměru vyloučena doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené a v základní vojenské službě.

Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 31. 03. 2026 provést kontrolu a doplatit odměny z věrnostního programu těm stávajícím zaměstnancům, jimž byla výplata odměny, z důvodu mateřské a rodičovské dovolené a základní vojenské služby, odložena.

Stravování

Zaměstnancům firmy GRANITOL akciová společnost poskytuje zaměstnavatel, na základě odpracovaných dnů předchozího měsíce, z nákladů firmy příspěvek na stravu na hlavní jídlo od dodavatele stravování **EUROGASTRO Catering s.r.o.**, nebo na chlazené hlavní jídlo z automatu Delikomat.

Příspěvek se poskytuje po odpracování minimálně čtyř (4) hodin pracovní směny. Při poskytnutí tohoto příspěvku na hlavní jídlo v daném dni nelze pobírat v tomtéž dni stravné dle ZP.

Cena doplatku zaměstnance za odebrané obědy je zaměstnancům srážena z výplaty na základě Dohod o srážce ze mzdy.

1. Cena jídla dodavatele stravování EUROGASTRO Catering s.r.o.

Cena jídla s účinností od 01. 01. 2026 do 31. 12. 2026 činí:

	celková cena jídla	příspěvek zaměstnavatele	cena doplatku zaměstnance
Hlavní jídlo	120,00 Kč	61,00 Kč	59,00 Kč
FIT jídlo	127,00 Kč	61,00 Kč	66,00 Kč
Výběrové jídlo (minutka)	150,00 Kč	61,00 Kč	89,00 Kč
Balené jídlo	120,00 Kč	61,00 Kč	59,00 Kč

2. Cena jídla ve výdejním automatu DELIKOMAT s.r.o.

Cena jídla s účinností od 01. 01. 2026 do 31. 12. 2026 činí:

	celková cena jídla	příspěvek zaměstnavatele	cena doplatku zaměstnance
Chlazené hlavní jídlo	90,00 Kč	31,00 Kč	59,00 Kč

Cafeteria - osobní konto zaměstnance

1. Každému zaměstnanci v pracovním poměru za níže uvedených podmínek budou do jeho osobního konta zaměstnance poukazovány **měsíčně příspěvky ve výši 840,00 Kč**. Tyto příspěvky lze prostřednictvím benefitní karty čerpat na sport, zdraví, kulturu, vzdělání a rekreaci. Bližší informace sdělí zaměstnavatel zaměstnancům obvyklým způsobem.
2. Zaměstnanec si může v rámci tohoto benefitu rovněž zvolit **příspěvek zaměstnavatele na produkty na stáří a životní pojištění v částce 500,00 Kč měsíčně**, a to po předchozím doložení příslušné smlouvy nejpozději do 10-tého dne měsíce předcházejícího měsíci, od kterého má příspěvek platit. V takovém případě bude měsíční příspěvek na osobní konto zaměstnance snížen o částku 500,00 Kč ve prospěch zmíněných produktů.
3. Příspěvek **Cafeteria je navázán na výkon práce, počínaje od prvního dne následujícího po uplynutí sjednané zkušební doby**.
4. Nárok na příspěvek zaměstnavatele do osobního konta zaměstnance v systému "Cafeteria" vzniká zaměstnanci za kalendářní měsíc, ve kterém vykonával práci alespoň po část měsíce, a to minimálně v rozsahu 1 pracovního dne.
5. Zaměstnanci, který nastoupí k zaměstnavateli do pracovního poměru a je s ním sjednána zkušební doba, nárok na tento příspěvek vzniká prvním dnem následujícím po uplynutí zkušební doby, pokud pracovní poměr trvá i po uplynutí zkušební doby, a to tak, že tento zaměstnanec má nárok v prvním měsíci následujícím po uplynutí zkušební doby na příspěvek ve výši nejen za tento kalendářní měsíc, ale i ve výši určeném jako násobek počtu měsíců zkušební doby x výše měsíčního příspěvku. Takovýto doplatek je vyplacen spolu s první měsíčním příspěvkem vyplaceným po uplynutí zkušební doby zaměstnance.
6. Byla-li zaměstnanci doručena výpověď z důvodů uvedených v § 52 f) či g) ZP nebo okamžité zrušení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 55 ZP, zaměstnanci nárok na příspěvek zaměstnavatele do osobního konta v systému Cafeteria nevzniká.
7. V případě dohodnuté kratší pracovní doby zaměstnance je jeho nárok na příspěvek zaměstnavatele přepočítán poměrnou částí odpovídající rozsahu sjednané kratší pracovní doby.

Sociální program - péče o zaměstnance

Tato příloha ke kolektivní smlouvě upravuje přiděl, používání a hospodaření s prostředky určenými na péči o zaměstnance.

1. Sociální program (SP) je určen k zabezpečení sociálního rozvoje, péče o zaměstnance a podpoře personální, zdravotní, tělovýchovné a kulturně vzdělávací činnosti zaměstnanců.

SP slouží zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

2. Za rodinného příslušníka se pro účely SP považují: manžel, manželka, druh a družka žijící ve společné domácnosti, registrovaný partner/partnerka, děti do skončení povinné školní docházky a poté jestliže se soustavně studiem připravují na budoucí povolání, max. do 26 let věku.

Použití fondu sociálního programu

1. **Zaměstnanecké záležitosti.** (Plán čerpání 50 000,- Kč)

Ze SP jsou hrazeny zejména:

- květinové dary při úmrtí zaměstnance, který byl v pracovněprávním vztahu, do výše 1 400,- Kč.
- při narození dítěte obdrží rodič v hlavním zaměstnaneckém poměru částku 3 000,- Kč a to formou mimořádné finanční odměny do mzdy / nebo formou mimořádného příspěvku na benefitní kartu, a to dle písemné žádosti zaměstnance. V případě částky ve formě mimořádné finanční odměny do mzdy, bude tato která bude zdaněna. V případě, že jsou v zaměstnaneckém poměru oba rodiče dítěte, obdrží odměnu pouze z 1 rodičů.

Čerpání příspěvku na tyto akce se vztahují na zaměstnance společnosti a ženy na MD/RD.

Návrh podává a za věcnou správnost zodpovídá personální odbor.

Doklady schvaluje generální ředitel.

2. **Kulturní činnost pro děti.** (Plán čerpání 50 000,- Kč)

Ze SP lze hradit zejména:

- dětské akce (Mikulášská akce, den dětí, divadelní představení pro děti atd.)
- příspěvek na příměstské nebo sezonní tábory pro děti

Příspěvek na příměstské a letní tábory je poskytován v částce 1 000,- na dítě ve věku od 6 let do 15 let (nebo do ukončení základní povinné docházky) a je realizován až po absolvování tábora na základě potvrzení o účasti. Nárok na čerpání příspěvku vzniká po 12 odpracovaných měsících v pracovním poměru, a to po předchozím předložení rodného listu dítěte.

Při hromadné dopravě lze hradit jízdné v plné výši. Vstupné lze hradit dc výše 50 % včetně rodinných příslušníků. Vedoucímu zájezdu, který se stará o zajištění a průběh zájezdu lze uhradit celkové náklady až do výše 100 %. Návrh podává a za věcnou správnost zodpovídá předseda odborů. Doklady schvaluje generální ředitel.

3. Tělovýchova a sport (Plán čerpání 135 000,- Kč)

Pro sportovní oddíly poskytne zaměstnavatel částku 135 000,- Kč, kdy pro jednotlivé sportovní oddíly byly schváleny tyto limity:

- Kuželky, bowling 15 000,- Kč (Ing. Krchov Miloslav)
- Tenis 26 000,- Kč (Haman Robert)
- Kopaná 35 000,- Kč (Machala Daniel)
- Stolní tenis 8 000,- Kč (Glück Roman)
- Lyžování 13 000,- Kč (Kučerová Edita)
- Nohejbal 7 000,- Kč (Kaluža Jan)
- Požární sport 12 000,- Kč (Klembara Zdeněk)
- Bruslení 8 000,- Kč (Lacman Radomír)
- Kulturstika 5 000,- Kč (Kočišík Aleš)
- Florbal 6 000,- Kč (Mgr. Svoboda Jindřich)

Za dodržení stanovených limitů a věcnou správnost zodpovídají vedoucí příslušných sportovních oddílů. Návrh na proplacení podepisuje vždy vedoucí sportovního oddílu a 1 další člen.

Přidělené prostředky lze čerpat na podporu sportovních aktivit oddílů, např. pronájem sportovišť, dopravu na sportoviště, organizaci sportovních akcí, pořizování cen a občerstvení na těchto akcích apod.

Doklady schvaluje generální ředitel.