

Smluvní strany:

Akciová společnost HUTNÍ MONTÁŽE, a.s., Ruská 1142/30, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČ 15504140, zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě pod sp. Zn. B 143, zastoupená panem **JUDr. Vladimírem Bindzárem**, předsedou představenstva a generálním ředitelem, panem **Bc. Robertem Michurou**, členem představenstva a panem **Ing. Petrem Brázdou**, členem představenstva (dále jen "zaměstnavatel" nebo „HM, a.s.“)

a

ZO OS KOVO Hutní montáže zastoupená panem **Vladimírem Juroškem**, předsedou, na základě Statutu ZO OS KOVO HM jménem této základní organizace a za zaměstnance zaměstnavatele (dále jen "odborová organizace")

uzavírají v souladu s ustanovením Části I, bodu 8 Kolektivní smlouvy Hutní montáže, a.s. na léta 2025 – 2027 v platném znění tento

DODATEK č. 1

Kolektivní smlouva Hutní montáže, a.s. sjednaná na období od 01. 01. 2025 do 31. 12. 2027 se mění a doplňuje takto:

Část II – Mzdy

Bod (5)1)b) Článku 1 - Poskytování a skladba mzdy se ruší a nahrazuje se tímto textem:

(5)1)b) příplatky:

- za práci přesčas,
- za práci ve svátek,
- za práci v noci,
- za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí,
- za práci o sobotách a nedělích,
- za svařování,
- za řízení a údržbu svěřeného vozidla,
- osobní kompenzační příplatek,
- za organizaci a řízení skupiny zaměstnanců,
- za práci pod zemí a ve výškách nad volnou hloubkou,
- příplatek za paličské práce

Bod (1) Článku 2 - Mzdový vývoj se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (1) Smluvní strany se dohodly, že v roce 2026 meziročně vzrostou o **2 %** průměrné reálné mzdy zaměstnanců kategorií D a THZ, zařazených do jednotlivých tarifních stupňů v rámci organizační struktury HM, a.s. v platném znění. Přitom se všem zaměstnancům zaručuje, že od 01. 01. 2026 budou stávající mzdové tarify navýšeny dle článku 4, části II. této kolektivní smlouvy.

Článek 4 – Mzdové tarify se ruší a nahrazuje se tímto textem:

Článek 4 Mzdové tarify

- (1) Stupnice mzdových tarifů (seznamy tarifních stupňů) vycházejí ze zařazení pracovních činností do funkcí, povolání a mzdových tarifů uvedených ve směrnici zaměstnavatele - Katalog povolání a funkcí HM a.s. v platném znění.

MZDOVÉ TARIFY KATEGORIE „D“ OD 01. 01. 2026

Tarifní stupeň	Základní tarif	Prémie*	Tarif + prémie*
5.	147,50	44,30	191,80
6.	159,50	47,90	207,40
7.	171,50	51,50	223,00
8.	189,50	56,90	246,40
9.	220,50	66,20	286,70
10.	248,50	74,60	323,10

MZDOVÉ TARIFY KATEGORIE „THZ“ OD 01. 01. 2026

Tarifní stupeň	Základní měsíční tarif	Prémie*	Tarif + prémie*
10.	29 900	8 970	38 870
11.	31 900	9 570	41 470
12.	35 600	10 680	46 280
13.	38 200	11 460	49 660
14.	41 300	12 390	53 690
15.	45 100	13 530	58 630
16.	49 900	14 970	64 870

VYSVĚTLIVKY: Prémie * - viz ČÁST II – MZDY, Článek 9 – Pravidla pro poskytování prémie

Bod (2) Článku 5 – Zařazování zaměstnanců do profesí a tarifních stupňů se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (2) V kategorii D budou tarifní stupně 1.- 4. vyčleněny pro specifická pracovní místa (obslužná). O zařazení do těchto tarifních stupňů rozhoduje personální ředitel spolu s MBOZP (ved. útvaru BOZP).

MZDOVÉ TARIFY PRO OBSLUŽNÁ PRACOVNÍ MÍSTA „D“ OD 01. 01. 2026

Tarifní stupeň	Základní tarif	Prémie*	Tarif + prémie*
1.	113,50	34,10	147,60
2.	118,50	35,60	154,10
3.	124,50	37,40	161,90
4.	133,50	40,10	173,60

Bod (6) Článku 5 – Zařazování zaměstnanců do profesí a tarifních stupňů se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (6) Každý zaměstnanec obdrží pracovní smlouvu, která obsahuje v bodu "ostatní ujednání" odkaz na to, že odměňování zaměstnance za vykonanou práci je prováděno dle ustanovení Části II KS, v platném znění.

Bod (7) Článku 5 – Zařazování zaměstnanců do profesí a tarifních stupňů se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (7) Pro zařazení do příslušné TH funkce se použije tiskopis "mzdový výměr", který se vystavuje ve dvou vyhotoveních při nástupu či změně tarifu. Jedno vyhotovení přísluší zaměstnanci, druhé vyhotovení mzdové účtárně. Mzdový výměr musí být zaměstnanci předán před začátkem výkonu práce. Zároveň se zpracuje ve dvou vyhotoveních profesiogram (viz směrnice integrovaného systému řízení S 23 – Řízení lidských zdrojů).

Pro zařazení zaměstnance kategorie D do povolání a tarifního stupně se použije tiskopis „mzdový výměr“, který se vystavuje ve dvou vyhotoveních při nástupu a při změně tarifu. Jedno vyhotovení přísluší zaměstnanci, druhé vyhotovení mzdové účtárně. Mzdový výměr musí být zaměstnanci předán před začátkem výkonu práce.

Bod (10) Článku 8 – příplatky ke mzdě se ruší a nahrazuje tímto textem:**(10) Příplatek za řízení a údržbu svěřeného vozidla**

Zaměstnancům, kterým je vedoucím stavby (vedoucím montérem) svěřeno do péče služební vozidlo za účelem zajištění přepravy zaměstnanců daného pracoviště, přísluší za řízení a údržbu mikrobuse/autobusu v tuzemsku příplatek ve výši **5 000,- Kč/měsíc/vozidlo**, v zahraničí příplatek ve výši **8 000,- Kč/měsíc/vozidlo**.

Příplatek náleží zaměstnanci, kterému bylo vozidlo protokolárně předáno, a to za každý den této činnosti v alikvotní výši. Na návrh vedoucího stavby (vedoucího montéra) přiznává tento příplatek příslušný vedoucí útvaru realizace OS/ředitel montážních mechanismů.

Bod (14) Článku 8 – Příplatky ke mzdě nově se vkládá bod (14):**(14) Příplatek za paličské práce**

Zaměstnancům vykonávajícím paličské práce (drážkování uhlíkovou elektrodou) náleží za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši **10 %** průměrné hodinové mzdy.

Bod (8) Článku 9 – Pravidla pro poskytování prémie nově se vkládá bod (8)**(8) Roční prémie**

Při splnění plánovaného hospodářského výsledku před zdaněním (HV) za kalendářní rok vzniká zaměstnancům kategorie „D“ zařazeným k 30. 11. v 1. – 10. TS a zaměstnancům kategorie „THZ“ zařazeným k 30. 11. v 10. – 16. TS nárok na roční prémie ve výši **10 000,- Kč/zaměstnanec**.

Prémie bude vyplacena ve výplatě za měsíc listopad (v prosincovém výplatním termínu) ve výši 70 % na základě prognózy HV za běžný rok zaměstnancům v evidenčním stavu k 30. 11. Zbývajících 30 % roční prémie bude vyplacena po schválení účetní závěrky valnou hromadou společnosti (rozhodnutím jediného společníka v působnosti valné hromady) po ukončeném auditu účetní závěrky, a to v nejbližším následujícím výplatním termínu zaměstnancům, kteří byli v evidenčním stavu k 30.11.

Bod (2) Článku 10 – Odměna za pracovní pohotovost se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (2) Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši **10 %** průměrného výdělku. Pokud jde o pracovní pohotovost v sobotu, v neděli nebo ve svátek, přísluší zaměstnanci odměna ve výši **25 %** průměrného výdělku.

Část III – Pracovní a sociální podmínky, péče o zaměstnance

Bod (1) písm. e) Článku 10 – Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance se ruší a nahrazuje se tímto textem:**(1) e) Svatba a uzavření partnerství**

1. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na tři dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu.
2. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na jeden den rodiči k účasti na svatbě dítěte nebo dítěti k účasti na svatbě rodiče.

Bod (1) písm. g) Článku 10 – Důležité osobní překážky v práci na straně zaměstnance se ruší a nahrazuje se tímto textem:

(1) g) Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

1. čtyři dny při úmrtí manžela, druha, partnera nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob
2. dva dny k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela/partnera, jakož i manžela/partnera dítěte nebo manžela/partnera sourozence, z toho jeden den k účasti na obřadu, a na další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
3. jeden den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela/partnera nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti, a na další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Bod (3) Článku 17 – Závodní stravování se ruší a nahrazuje se tímto textem

- (3) Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné směny (přítomnost v práci trvá alespoň 3 hodiny částkou **82,50 Kč** na nákup elektronické stravenky Pluxee, a to formou připsání odpovídajícího korunového kreditu na kartu Pluxee, stravenkový účet. Celková hodnota elektronické stravenky je **150,- Kč** Rozdíl mezi celkovou hodnotou elektronické stravenky a příspěvkem zaměstnavatele, tj. částku **67,50 Kč**, hradí zaměstnanec. Postup pro poskytování Pluxee stravenek společnosti Pluxee Česká republika, a.s. je stanoven Opatřením generálního ředitele.

Část IV. – Ochrana pracovních míst, skončení pracovního poměru, odstupné

Bod (4) Článku 5 – Skončení pracovního poměru se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (4) Výpovědní doba činí nejméně dva měsíce, s výjimkou výpovědi dané zaměstnanci z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) až h) ZP, kde činí výpovědní doba nejméně jeden měsíc, nebo výpovědi zaměstnavateli podle § 51a ZP. Výpovědní doba začíná dnem doručení výpovědi druhé straně a končí dnem, který se s tímto dnem číselně shoduje. Není-li takový den v posledním měsíci, případně konec výpovědní doby na poslední den měsíce. Písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem lze prodloužit výpovědní dobu nebo změnit její běh.

Bod (5) Článku 6 – Odstupné, jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (5) V případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů (dosažení nejvyšší přípustné expozice), přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Bod (6) Článku 6 – Odstupné, jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru se ruší a nahrazuje se tímto textem:

- (6) V případě skončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP (pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci), a to do jednoho měsíce od předložení rozhodnutí o zdravotní způsobilosti k práci, náleží zaměstnanci odstupné pouze ve vazbě na nepřetržitou délku trvání pracovního poměru dle podmínek stanovených v bodu 2) za podmínky, že zaměstnanci není ze stejných důvodů přiznán invalidní důchod III. stupně.

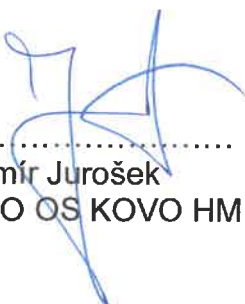
Bod (7) Článku 6 – Odstupné, jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru nově se vkládá bod (7):

(7) Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru


Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) ZP z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, nebo ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Tato náhrada zaměstnanci přísluší rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.


Tento dodatek je platný dnem podpisu obou účastníků a nabývá účinnosti dnem 01. 01. 2026

V Ostravě dne 29. 01. 2026


.....
Vladimír Jurošek
předseda ZO OS KOVO HM


.....
JUDr. Vladimír Bindzár
předseda představenstva


.....
Bc. Robert Michura
člen představenstva


.....
Ing. Petr Brázda
člen představenstva