

Mzdová dohoda na rok 2017

uzavřená mezi

EKOVA ELECTRIC a.s., IČ: 28642457, zastoupená: Ing. Radoslav Hanzelka, předseda představenstva a Ing. Jarmila Filipová, člen představenstva (dále jen zaměstnavatel) na straně jedné

a

ZO OS DOSIA při DPO a.s., IČ: 19010338, zastoupená: Ivo Protivínský, předseda výboru ZO OS DOSIA při DPO a.s. (dále též ZV OS DOSIA) na straně druhé.

Obsah mzdové dohody:

1.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	2
1.1	PŮSOBNOST MZDOVÉ DOHODY	2
2.	MZDOVÁ OBLAST	2
2.1	MZDA.....	2
2.2	SPLATNOST MZDY	3
2.3	MZDOVÉ FORMY	4
2.4	PŘÍPLATKY	7
2.5	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	9
2.6	SRÁŽKY ZE MZDY	9
2.7	ZÁLOHA NA MZDU	10
2.8	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	11
2.9	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.....	13
2.10	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE.....	13
2.11	ŠKOLENÍ A PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE.....	14
2.12	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK.....	14
2.13	POBÍDKOVÉ SLOŽKY MZDY	15
2.14	ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH	19
2.15	PŘÍSPĚVEK PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	20
3.	SROVNATELNÉ PODMÍNKY.....	20
4.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	22

1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1.1 PŮSOBNOST MZDOVÉ DOHODY

- 1.1.1 Tato mzdová dohoda vychází z platných předpisů a upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s obecně závaznými právními předpisy a stanoví další pracovněprávní a mzdové vztahy a práva v souladu s možnostmi zaměstnavatele.

2. MZDOVÁ OBLAST

2.1 MZDA

- 2.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Zaměstnavatel zodpovídá za to, aby zaměstnanec byl zařazen podle druhu vykonávané práce do odpovídajícího tarifního stupně podle katalogů dělnických funkcí a katalogů/systemizace TH funkcí.
- 2.1.2 Mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených/sjednaných v mzdové dohodě kolektivní smlouvy. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Pro srovnání plnění minimální mzdy se do mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a neděli. Výši minimální mzdy stanoví svým nařízením vláda.
- 2.1.3 Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o jeho mzdě, způsobu odměňování a o dalších zákonem stanovených údajích písemnou formou. Totéž platí o změnách těchto údajů.
- 2.1.4 Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v roce 2017 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce. Srovnatelné podmínky jsou sjednány v části 3. této mzdové dohody.
- 2.1.5. Dosáhne-li míra inflace (vyjádřená procentní změnou průměrné cenové hladiny za dvanáct posledních měsíců proti průměrné cenové hladině dvanácti předchozích měsíců) podle údajů ČSÚ úrovně 3,0 %, bude o mzdovém růstu zahájeno další jednání.
- 2.1.6. Zaměstnavatel může uplatnit mzdu časovou (hodinovou, měsíční) nebo smluvní. Uplatnění některé z uvedených mzdových forem je v pravomoci ředitele společnosti na návrh výrobního ředitele nebo ekonomické a personální ředitelky. Uplatnění druhu mzdy u ředitele společnosti, jeho ředitelů, vedoucích oddělení a vedoucích středisek je předmětem příslušné manažerské smlouvy – pracovní smlouvy. Podmínky odměňování u vedoucích oddělení a středisek podle předchozí věty jsou stanoveny příslušným vnitřním předpisem.
- Za seznámení zaměstnanců s použitou mzdovou formou a za účinné uplatňování mzdové formy odpovídá vedoucí příslušného útvaru zaměstnavatele.
- 2.1.7 Zaměstnanec si může na základě písemného zmocnění přizvat k jednání se zaměstnavatelem týkajícího se odměňování zaměstnance zástupce ZV ZO OS DOSIA.

2.2 SPLATNOST MZDY

Mzda, náhrada mzdy a odměna za pracovní pohotovost je splatná měsíčně, a to nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

2.3 MZDOVÉ FORMY

2.3.1 Časová mzda

Časová mzda se určuje jako součin přiznaného mzdového tarifu v příslušném tarifním stupni a odpracované doby (u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou) nebo jako přiznaný měsíční mzdový tarif v příslušném tarifním stupni upravený o absenci (u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou).

2.3.1.1 Tabulka č. 1 - Mzdové tarify pro dělníky s délkou pracovní doby 37,5 hodin týdně,

		Mzdové tarify v Kč/hod.							
		tarifní stupeň							
mzdové pásmo		2	3	4	5	6	7	8	9
I.		70,50	71,60	75,00	83,60	93,40	103,60	113,60	125,00
II.		70,60	72,60	79,40	88,90	98,50	109,30	119,60	131,50
III.		71,10	76,00	85,30	94,30	104,80	115,70	126,60	139,20
IV.		74,80	80,60	91,10	101,30	111,80	123,20	134,00	160,80
V.		77,50	86,00	97,40	108,20	119,60	131,40	142,40	185,10

2.3.1.2 Tabulka č. 2 - Mzdové tarify pro TH zaměstnance s měsíční tarifní mzdou,

		Mzdové tarify v Kč/měsíc								
		tarifní stupeň								
mzdové pásmo		4	5	6	7	8	9	10	11	12
I.		11 641	12 974	14 528	16 095	17 676	19 448	21 675	24 148	26 712
II.		12 353	13 803	15 345	17 002	18 595	20 587	23 073	25 832	28 667
III.		13 260	14 671	16 277	17 959	19 669	21 727	24 537	27 619	30 583
IV.		14 153	15 745	17 390	19 136	20 820	22 983	25 936	29 250	32 436
V.		15 124	16 819	18 595	20 405	22 142	24 369	27 450	30 894	34 285

2.3.1.3 Zásady pro přiznávání mzdového tarifu dělníkům a TH zaměstnancům:

- a) v souladu s § 109, odst. 4 zákoníku práce v platném znění přísluší zaměstnanci mzda podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků,
- b) zaměstnanec je ve společnosti zařazován podle druhu vykonávané práce:
 - do tarifního stupně odpovídajícího příslušnému pracovnímu místu, kterým je rozlišena složitost, odpovědnost, náročnost a namáhavost druhu vykonávané práce a pracovní činnosti,
 - do mzdového pásma podle individuálních osobních schopností, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků a pracovního hodnocení zaměstnance v rámci jednoho tarifního stupně,

- c) u zaměstnavatele jsou uplatněny mzdové tarify vyplývající z tarifního stupně 2 až 12 a mzdového pásma I. až V.,
- d) do mzdového pásma I. se zařadí nově přijatý nebo přeřazený zaměstnanec po dobu odpovídající zkušební době sjednané v pracovní smlouvě (tj. maximálně po dobu 3 měsíců - § 35 ZP). Výjimky ve prospěch zaměstnance jsou v pravomoci příslušného ředitele nebo ředitele společnosti,
- e) při zařazování do mzdového pásma **II. až V.** hodnotí vedoucí organizačního útvaru každého zaměstnance podle dále uvedených kritérií:
 - **kvalita a rozsah vykonávané práce,**
hodnotí se kvalitativní stránka vykonané práce a plnění úkolů v požadovaném množství, práce bez reklamací, stížností, připomínek, dodržování pracovní a technologické kázně, efektivnost hospodaření se svěřenými prostředky, způsob zacházení se svěřeným majetkem, péče o tato zařízení, jejich čistota, technický stav apod.,
 - **iniciativa při práci**
hodnotí se iniciativa při plnění stanovených úkolů, iniciativa k řešení problémů a hledání alternativních řešení a návrhů, spolupráce s jinými odbornými útvary, organizační schopnosti, předávání zkušeností,
 - **spolehlivost a stabilita výkonu**
hodnotí se výkonnostní stabilita, samostatnost výkonu svěřené práce, spolehlivost, vstřícnost při plnění pracovních příkazů nebo konkrétních úkolů, kvalita a včasnost plnění, schopnost tvořivé práce, řízení svěřeného okruhu zaměstnanců, úroveň řízení, pohotovost, schopnost rychlé orientace a racionálního jednání v krizových situacích,
 - **osobní schopnosti zaměstnance**
hodnotí se jednání s lidmi, vztah ke spoluzaměstnancům a nadřízeným, reprezentace společnosti apod.,
 - **mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce**
hodnotí se tvůrčí přístup k práci, ochota převzít odpovědnost za dané úkoly apod.
- f) mzdové pásmo lze snížit, pouze v souvislosti se sepsáním zápisu o neplnění požadavků pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích,
- g) mzdové pásmo nelze snížit za porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- h) stanovení mzdového tarifu navrhuje po komplexním zhodnocení stanovených úkolů a pracovních výsledků vedoucí příslušného organizačního útvaru a **schvaluje u dělnických povolání i u TH funkcí vedoucí příslušného úseku** nebo jeho zástupce v souladu s normou početního stavu nebo systemizací TH funkcí,
- i) v případě potřeby představenstvo společnosti rozhodne o přiznání mimořádného tarifu nad devátý tarifní stupeň uvedený v tabulce č. 1 výše.
- j) zvýšení nebo snížení mzdového tarifu se provádí s účinností **od 1. dne kalendářního měsíce** následujícího po měsíci, ve kterém důvod této změny vznikl.

2.3.2 Smluvní mzda

Smluvní mzda a principy odměňování vedoucích zaměstnanců podle bodu č. 2.1.6 této mzdové dohody a dalších zaměstnanců stanovených představenstvem společnosti bude stanovena zaměstnavatelem v souladu s obsahem této mzdové dohody. Pravidla odměňování stanoví představenstvo společnosti v příslušném vnitřním předpisu.

2.3.3 Mzda za práci přesčas

2.3.3.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek ve výši **25 % průměrného výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Tento příplatek obdrží zaměstnanec spolu se mzdou za příslušný kalendářní měsíc, kdy byla práce přesčas konána.

2.3.3.2 Bude-li poskytnuto za práci přesčas náhradní volno, nepřísluší zaměstnanci ve dni jeho čerpání mzda ani 25% příplatek.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle předcházejícího bodu č. 2.3.3.1.

2.3.4 Mzda a náhrada mzdy za svátek

2.3.4.1 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.

2.3.4.2 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

2.3.4.3 Příplatek za práci ve svátek nelze poskytnout při napracování poskytnutého pracovního volna.

2.3.4.4 U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná svátek hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

2.3.5 Mzda při výkonu jiné práce

Mzda při výkonu jiné práce je upravena ustanovením § 139 zákoníku práce.

2.3.6 Odměňování při stávce

V době účasti na stávce ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, nepřísluší zaměstnancům, kteří se účastní stávky, mzda ani náhrada mzdy.

2.4 PŘÍPLATKY

Příplatky stanovené zákonem:

- příplatek za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Příplatky sjednané nad rámec zákona podle finančních možností společnosti:

- příplatek za práci v odpolední směně,
- příplatek za práci instruktorů a vedoucích čt,
- příplatek při zastupování,
- příplatek za používání respirátoru nebo filtrační masky.

2.4.1 Příplatek za práci v odpolední směně

2.4.1.1 Není-li dále stanoveno jinak, za práci v odpolední směně se pro tento účel považuje práce konaná v době od 14.00 h do 22.00 hodin.

2.4.1.2 Za nařízenou práci v této době se zaměstnancům poskytuje příplatek ve výši **3,20 Kč/hod.**

2.4.1.3 Příplatek za práci v odpolední směně nelze poskytnout:

- zaměstnancům, u nichž je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby,
- zaměstnancům jednosměnného pracovního režimu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou:
 - a) se stanoveným začátkem pracovní doby v 7.00 hodin a koncem pracovní doby v 15.00 hodin,
 - b) zaměstnancům, kteří mají podle § 80 sjednanou kratší pracovní dobu v rozmezí 7.00 až 15.00 hodin,
 - c) zaměstnancům, kteří mají v rámci výjimky stanoven začátek a konec pracovní doby v jiném rozsahu, než 7,00 – 15,00 hodin, přičemž konec pracovní doby přesahuje 14. hodinu (např. 7,30 – 14,30 nebo 8,00 – 16,00).

2.4.2 Příplatek za práci v noci

2.4.2.1 Za práci v noci se pro účely odměňování považuje práce konaná v době od 22.00 hodin do 6.00 hodin následujícího dne.

2.4.2.2 Za každou hodinu práce v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši **10 % průměrného hodinového výdělku** (podle § 116 ZP).

2.4.3 Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za každou hodinu práce v sobotu nebo neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši **30 % průměrného výdělku**.

U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná sobota (neděle) hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

2.4.4 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnancům, kteří pracují ve ztíženém pracovním prostředí, se poskytuje příplatek ve výši **7,10 Kč** za hodinu práce v těchto podmínkách. Strany této dohody se shodly, že ke dni podpisu této

mzdové dohody neexistují u zaměstnavatele pracoviště, která by podle zákona bylo možné označit za pracoviště se ztíženým pracovním prostředím.

2.4.5 Příplatek za práci instruktorů a vedoucích čet

2.4.5.1 Instruktor – školitel, který při výkonu vlastní práce, na základě jeho pracovní náplně nebo písemného pověření nadřízeného, provádí individuální vedení, zaškolování a odbornou výchovu zaškolovaného zaměstnance nebo žáka odborného učiliště nebo střední školy, obdrží vedle celkově dosažené mzdy příplatek ve výši 4,30 Kč za hodinu této činnosti.

2.4.5.2 **Vedoucí čet**, kteří při výkonu vlastní práce řídí další zaměstnance, obdrží vedle celkově dosažené mzdy příplatek:

- za každou odpracovanou hodinu při vedení čety s počtem 3 až 8 zaměstnanců
5, -- Kč/hod.,
- za každou odpracovanou hodinu při vedení čety s počtem 9 a více zaměstnanců
6,00 Kč /hod.

Do počtu zaměstnanců se započítává i vedoucí čety.

2.4.5.3 Příplatek za práci vedoucích čet se přiznává těm zaměstnancům, kteří mají písemné pověření k výkonu vedoucího čety. Písemné pověření předá zaměstnanci příslušný vedoucí organizačního útvaru. Jednu kopii uloží vedoucí útvaru do osobního spisu zaměstnance na Oddělení lidských zdrojů, jednu kopii si ponechá. O tom, kde je účelné určit vedoucí čety, rozhoduje a písemné pověření schvaluje příslušný vedoucí úseku (tj. ředitel společnosti nebo výrobní ředitel).

Příplatek nepřisluší zaměstnancům, kteří jsou zařazeni do vyššího tarifního stupně než ostatní členové čety s pracovní náplní řízení čety nebo řízení prací v daném povolání nebo funkci. V četě řízené zaměstnancem podle předchozí věty nelze přiznat příplatek ani dalšímu členu této čety.

2.4.6 Příplatek při zastupování

2.4.6.1 Zastupuje-li na základě písemného pověření zaměstnanec, který je způsobilý pro výkon zastupované funkce, souběžně s výkonem své práce, v plném rozsahu zaměstnance zařazeného do funkce ve vyšším tarifním stupni nebo ve stejném tarifním stupni a vyšším mzdovém pásmu, který dočasně nevykonává svou funkci (např. pro nemoc apod.), přísluší mu příplatek ve výši rozdílu tarifního stupně a mzdového pásma zastupovaného a zastupujícího, maximálně však ve výši rozdílu dvou tarifních stupňů. Při zastupování zaměstnance se smluvní mzdou se poskytuje příplatek ve výši rozdílu mezi smluvní mzdou zastupovaného a zastupujícího, popřípadě mezi smluvní mzdou zastupovaného a základní mzdou zastupujícího.

2.4.6.2 Obdobně se postupuje u zastupování funkce dočasně neobsazené, přičemž se vychází ze mzdového pásma zastupujícího zaměstnance a ze zařazení neobsazené funkce v systemizaci resp. dle rozhodnutí představenstva společnosti.

2.4.6.3 Příplatek se přiznává až po třech týdnech souvislé nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, nejdéle však na dobu 12 měsíců od prvního dne zastupování.

2.4.6.4 Přiznání příplatku za zastupování je podmíněno písemným pověřením k zastupování, které je v pravomoci nadřízeného vedoucího příslušného organizačního útvaru. Písemné pověření k zastupování na základě příslušného formuláře předá vedoucí útvaru na Oddělení lidských zdrojů ke komplexní realizaci.

2.4.7 Příplatek za používání respirátoru nebo filtrační masky

Zaměstnanci, který vzhledem k působení fyzikálních vlivů při výkonu práce používá respirátor nebo filtrační masku k zamezení vdechování škodlivých látek v pracovním ovzduší, a to ve skupenství plynném (výpary, dýmy), kapalném (aerosoly) nebo pevném (prach), náleží příplatek ve výši **2,00 Kč** za hodinu práce s respirátorem nebo filtrační maskou.

2.5 ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

2.5.1 Odměna za pracovní pohotovost sjednanou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem činí za hodinu pohotovosti 10 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance a jde-li o sobotu, neděli či svátek, 15 %.

2.5.2 Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává.

2.5.3 Výkon práce v době pracovní pohotovosti se do pracovní doby započte a zaměstnanci za něj přísluší mzda. Odměna za pracovní pohotovost v tomto případě nenáleží. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas.

2.6 SRÁŽKY ZE MZDY

2.6.1 Srážky ze mzdy lze provést jen:

- a) v případech stanovených zákoníkem práce nebo jinými obecně závaznými právními předpisy,
- b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, a to za podmínek stanovených zákoníkem práce a touto mzdovou dohodou.

2.6.2 Srážkami z příjmů zaměstnance jsou srážky ze mzdy a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu (dále jen „srážky ze mzdy“).

Jinými příjmy zaměstnance jsou zejména odměna z dohod, náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost, odstupné či jiná obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, peněžité plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

2.6.3 Pořadí srážek, které je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci:

- a) daň (zálohu na daň) z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,
- b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, nebo pojistné na důchodové spoření.
- c) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy podle § 192 ZP, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním právním předpisem.

2.7 ZÁLOHA NA MZDU

2.7.1 Výjimečně v případech mimořádně tíživé finanční situace zaměstnance lze zaměstnanci poskytnout v hotovosti mimořádnou zálohu na mzdu, a to na základě žádosti zaměstnance doporučené vedoucím střediska nebo oddělení, ve kterém zaměstnanec pracuje, a schválené vedoucím zaměstnancem společnosti oprávněným ke schvalování mimořádných záloh podle podpisového řádu společnosti.

2.7.2 Zálohou na mzdu jsou také odměny poskytované zaměstnanci v hotovosti.

2.7.3 Společná ustanovení o mzdě:

Celkově dosažená mzda se v souladu se zákoníkem práce zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru.

Výplata mzdy se provádí způsobem stanoveným ve mzdové dohodě a v termínech stanovených v Oznámení - „Splatnost mzdy“ po projednání s odborovou organizací. Pravidelné zálohy na mzdu se nevyplácejí.

Formou zálohy (tj. v hotovosti) lze poskytnout odměnu z fondu vedoucího jako operativní ocenění za splnění mimořádného úkolu.

Formou zálohy (tj. v hotovosti) mohou být dále vypláceny odměny za vykonanou práci vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V hotovosti se dále vyplácejí doplatky mezd a nemocenských dávek na základě uznaných reklamací výpočtu mzdy. Na dokladu k proplacení musí být podpis zaměstnance, který reklamaci uznal a provedl výpočet doplatku mzdy (nemocenských dávek) a podpis vedoucího Oddělení lidských zdrojů.

Výplaty v hotovosti se provádějí v pokladně v areálu ústředních dílen v Martinově.

Odměny se při výplatě v hotovosti vyplácejí v hrubé výši (nominální hodnota odměny), záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti a odvod pojistného se provedou ve výpočtu mzdy. V případech, kdy by nebylo možné při výpočtu mzdy zálohu na daň a pojistné srazit (zaměstnanci se nevyplácí žádná další mzda nebo náhrada mzdy apod.), bude odměna při výplatě snížena o předpokládanou výši daně a pojistného. O měsíčním vyúčtování mzdy vydá zaměstnavatel zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (zúčtovací mzdový lístek). Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí podklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena. Při skončení pracovního poměru může zaměstnanec požádat o výplatu mzdy splatné za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Nebude-li to vzhledem k technickému způsobu výpočtu mzdy možné, bude zaměstnanci vyplacena přiměřená záloha. Způsob výplaty se tím nemění (je-li se zaměstnancem dohodnuta výplata mzdy bezhotovostním převodem na jeho bankovní účet, bude mu i mzda /záloha mzdy/ při skončení pracovního poměru vyplacena stejným způsobem).

2.8 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Kromě zákonných nároků na pracovní volno poskytne zaměstnavatel pracovní volno nad rámec ZP v rozsahu, jak je dále uvedeno.

2.8.1 Překážky z důvodu obecného zájmu

2.8.1.1 Není-li dále stanoveno jinak, zaměstnanci krátkodobě uvolněnému k výkonu občanských povinností uvedených v § 202 ZP poskytne zaměstnavatel na jeho žádost náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nárok na náhradu ušlé mzdy nemá zaměstnanec v případě, kdy tato náhrada byla poskytnuta zaměstnanci jiným subjektem.

2.8.1.2 Při krátkodobém uvolnění zaměstnance k výkonu funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy v rozsahu stanoveném v § 203 odst. 2 písm. a) až c) zákoníku práce. Podkladem pro uvolnění je žádost o uvolnění a potvrzení účasti, a to v souladu s příslušnou vnitropodnikovou normou.

2.8.1.3 K činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popř. středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno v nezbytném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.

Náhrada mzdy zaměstnanci přísluší, pokud se pořádající subjekt předem písemně dohodne se zaměstnavatelem o úhradě (refundaci) náhrady mzdy nebo pokud se subjekt a zaměstnavatel zastoupený ředitelem společnosti nedohodli na upuštění od úhrady, popřípadě pokud zákon nestanoví jinak. Pokud k dohodě nedojde, zaměstnavatel náhradu mzdy zaměstnanci neposkytne.

2.8.2 Jiné důležité osobní překážky v práci

2.8.2.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu dále uvedeném:

a) **Pracovnělékařské prohlídky pro výkon sjednané práce**

Doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci pracovně lékařských služeb (vč. psychologického vyšetření) je důležitou překážkou v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Nezbytně nutnou dobu k absolvování nařízené lékařské preventivní prohlídky (vč. psychologického vyšetření) potvrdí v dokladu o jejím absolvování příslušný lékař závodní preventivní péče. Bez této prohlídky nemůže být zaměstnanci přidělena práce.

b) **Doprovod** zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Pracovní volno poskytne zaměstnavatel jen jednomu z rodinných příslušníků, a to S NÁHRADOU MZDY na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **15 pracovních dnů v kalendářním roce**.

c) **Úmrtí rodinného příslušníka**

Pracovní volno S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel na **tři dny** při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte, na **jeden den** při úmrtí otce nebo matky a na **další jeden den** k účasti na pohřbu těchto osob. Pracovní volno S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel při úmrtí sourozence na **jeden den** k účasti na jeho pohřbu.

d) **Vlastní svatba**

Pracovní volno na tři dny S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel na vlastní svatbu zaměstnance, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu (uvedené dva dny lze čerpat v týdnu před svatebním obřadem nebo v týdnu po svatebním obřadu).

e) **Volno pro osamělé zaměstnance** (svobodný, rozvedený nebo ovdovělý zaměstnanec) **s dětmi do 15 let**

- Pracovní volno S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel na jeden den v roce.
- Pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY poskytne zaměstnavatel na jeden den v měsíci po vzájemné dohodě s příslušným vedoucím; toto volno je nepřevoditelné do dalších měsíců a nedá se slučovat.
- Pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu dvou týdnů v kalendářním roce v době školních prázdnin, a to vedle dovolené k další péči o děti, poskytne zaměstnavatel na žádost osamělého zaměstnance, pokud tomu nebrání provozní důvody.

f) **Neplacené volno**

- Na žádost zaměstnance může příslušný vedoucí útvaru poskytnout pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu jednoho pracovního dne v kalendářním měsíci; toto volno je nepřevoditelné do dalších měsíců a nedá se slučovat.
- Pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu do jednoho týdne v kalendářním roce může poskytnout po předchozím souhlasu příslušného vedoucího útvaru příslušný ředitel a nad jeden týden pouze ředitel společnosti.

g) **Zdravotní volno**

V případě náhlé zdravotní indispozice zaměstnance může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci na jeho žádost krátkodobé volno s náhradou mzdy v délce max. 2 pracovních dnů v roce a krátkodobé volno bez náhrady mzdy v délce max. 2 pracovních dnů v roce.

2.8.2.2 Zaměstnanci, kterému bylo z důvodu živelní události zničeno nebo značně poškozeno místo prokazatelného bydliště, poskytne zaměstnavatel na základě potvrzení příslušného obecního úřadu pracovní volno S NÁHRADOU MZDY ve výši průměrného výdělku v rozsahu do pěti pracovních dnů.

2.8.2.3 Zaměstnanci, který se nedostavil do zaměstnání z důvodu evakuace při ohrožení místa prokazatelného bydliště živelní události, přísluší na základě potvrzení příslušného obecního úřadu pracovní volno S NÁHRADOU MZDY ve výši průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu nejvýše na dva dny.

2.8.2.4 **Náhrada mzdy za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti**

2.8.2.5 **První tři pracovní dny** dočasné pracovní neschopnosti (dále též DPN) jsou **bez náhrady mzdy** (to však neplatí u karantény), není-li dále stanoveno jinak.

2.8.2.6 V období prvních **14** kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci od čtvrtého **pracovního** dne za pracovní dny náhrada mzdy (dále též NM) v zákonem stanovené výši, není-li dále stanoveno jinak.

2.8.2.7 Trvá-li dočasná pracovní neschopnost nejméně 14 kalendářních dnů, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy i za první tři **pracovní** dny této DPN a to ve výši podle ust. § 192, odst. 2 ZP, není-li dále stanoveno jinak. Náhradu podle tohoto bodu lze však uplatnit pouze jednou v kalendářním roce.

2.8.2.8 Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, dodržuje v období prvních **14** kalendářních dnů stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu.

- 2.8.2.9 V případě zjištění porušení stanoveného režimu a na základě písemného záznamu zaměstnavatel rozhodne o případném snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy v souladu s příslušnou vnitropodnikovou normou.

2.9 SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

- 2.9.1 Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat, a to bez zbytečného odkladu. Pokud je mu tato překážka známa předem, je povinen neprodleně požádat o poskytnutí volna.

Na náhradu mzdy a pracovní volno zvýšené **nad zákonné právo** nemá právo zaměstnanec, který neomluveně zameškal směnu v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se počítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu. O tom zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

- 2.9.2 Pojistné na zdravotní pojištění při poskytnutí pracovního volna **BEZ NÁHRADY MZDY**, je upraveno obecně závaznými právními předpisy. Pokud zaměstnanci při neplaceném volna vznikne podle zákona povinnost doplatit pojistné na zdravotní pojištění a nelze ho uhradit srážkou ze mzdy, hradí zaměstnanec zdravotní pojištění v hotovosti v pokladně zaměstnavatele.
- 2.9.3 Zákonná ustanovení a ustanovení této mzdové dohody o překážkách v práci na straně zaměstnance se vztahují také na zaměstnance stejného pohlaví ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství, v platném znění. Pro účely aplikace tohoto bodu se svatbou rozumí také vznik registrovaného partnerství a rozvodem/ovdověním také zánik registrovaného partnerství.

2.10 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- 2.10.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami, jde o prostoje, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu **NÁHRADA MZDY** ve výši jeho průměrného výdělku.
- 2.10.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu **NÁHRADA MZDY** ve výši 60 % jeho průměrného výdělku.
- 2.10.3 Vznikne-li jiná překážka na straně zaměstnavatele, uvedená v ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

2.11 ŠKOLENÍ A PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE

2.11.1 Prohlubování kvalifikace

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení (tj. též udržení a obnovení) kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě podle § 230 zákoníku práce se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

2.11.2 Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům, které sám určí, příslušná školení či studium za účelem získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace podle § 231 zákoníku práce v souladu s potřebou zaměstnavatele resp. za podmínek stanovených v kvalifikační dohodě. Zaměstnavatel umožní (tj. poskytne pracovní volno a v případech stanovených obecně závaznými právními předpisy nebo touto kolektivní smlouvou také náhradu mzdy) studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace v těchto případech:

- a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance účastí na školení, jinou formou přípravy nebo studiem, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele. Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výděлку, a to za podmínek stanovených v ust. § 205 ZP a uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu, jejíž součástí bude závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil,
- b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace z důvodu chystané změny pracovního zařazení zaměstnance stíženého nemocí z povolání, pracovním úrazem nebo z důvodu organizačních změn. Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výděлку a uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu, jejíž součástí bude závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil,
- c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele, bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy podle § 232 zákoníku práce,
- d) jedná-li se o jiné zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance (mimo potřebu zaměstnavatele). Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, a to na dobu nezbytně nutnou ke studiu, pokud tomu nebrání provozní důvody. Náklady na zvýšení kvalifikace si v tomto případě hradí zaměstnanec sám.

2.12 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

2.12.1 Průměrný výdělek jako průměrný hodinový výdělek zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Průměrný výdělek zahrnuje vedle mzdového tarifu též příplatky a ostatní mzdové složky, které zaměstnanec v rozhodném období obdržel. V případě poskytování náhrady mzdy ve výši průměrného výděлку proto není možné tyto mzdové složky zaměstnanci vyplácet.

2.12.2 Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí; průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

2.12.3 Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

- 2.12.4 Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl.
- 2.12.5 Při stanovení pravděpodobného výdělku se postupuje podle ustanovení zákoníku práce.

2.13 POBÍDKOVÉ SLOŽKY MZDY

Zaměstnancům mohou být v rámci vytvořených mzdových zdrojů po splnění daných podmínek (např. ukazatelů, úkolů) poskytovány tyto odměny nebo mzdy:

- výkonnostní odměna,
- mimořádná odměna,
- odměna z fondu vedoucího,
- pololetní odměna,
- odměny při významných pracovních výročích.

2.13.1 Výkonnostní odměny – Zásady pro poskytování výkonnostních odměn

- a) Výkonnostní odměny lze poskytovat všem zaměstnancům zaměstnavatele na základě dosahovaných pracovních výsledků a výkonnosti podle plnění předem písemně stanovených kritérií (ukazatelů hmotné zainteresovanosti), na které je odměna vázána,
- b) výkonnostní odměny se poskytují spolu se mzdou za příslušný měsíc,
- c) úkoly (ukazatele hmotné zainteresovanosti) stanoví vedoucí příslušného organizačního útvaru, a to podle potřeby pro jednotlivé zaměstnance, funkce, kolektivy nebo pracoviště. Úkoly pro poskytování kolektivních výkonnostních odměn je nutno volit takové, aby bylo možno objektivně vyhodnotit nebo **vzájemně porovnat** výkon práce každého jednotlivého zaměstnance v hodnoceném období. Je nutno je vázat na kvantitu a kvalitu provedené práce, hospodárnost, iniciativu a dodržování termínů práce,
- d) vedoucí příslušného organizačního útvaru projedná s předsedou DV ZO OS DOSIA zásady rozdělování kolektivních výkonnostních odměn v souvislosti s výše uvedenými podmínkami a to nejméně jednou ročně,
- e) sazba výkonnostní odměny pro jednotlivé kategorie zaměstnanců nebo funkce:

dělníci odměňovaní v časové mzdě ----- **17 %**

TH zaměstnanci:

– TH zaměstnanci nepobírající smluvní mzdu ----- **17 %**

V případě stanovení vyššího procenta výkonnostní odměny rozhoduje ředitel společnosti.

Zaměstnanci v technickohospodářské funkci, kterému je písemně stanoveno zastupování vedoucího útvaru, přísluší sazba výkonnostní odměny odpovídající výše uvedeným hodnotám podle jeho funkčního zařazení, zvýšená o 2 %. Ve zřetele hodných případech je v pravomoci ředitele společnosti schválit výjimku z ustanovení tohoto odstavce.

- f) u všech zaměstnanců EKOVA ELECTRIC a.s. se uplatní **měsíční kolektivní** výkonnostní odměna, s výjimkou zaměstnanců, u nichž je zaměstnavatelem uplatněna smluvní forma mzdy.
- g) z celkového objemu kolektivní výkonnostní odměny vypočtené podle níže uvedených zásad přizná jednotlivým zaměstnancům kolektivní výkonnostní odměnu vedoucí útvaru **diferencovaně** (rozdělení výkonnostní odměny) podle kritérií stanovených v bodě 2.13.1

písm. d) a o jejich plnění jednotlivými zaměstnanci kolektivu informuje příslušného předsedu DV. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen na požádání podřízeného zaměstnance objasnit výši jemu přiznané výkonnostní odměny. K tomuto úkonu si může zaměstnanec přizvat předsedu DV ZO OS DOSIA.

Objem finančních prostředků kolektivní výkonnostní odměny vypočte vedoucí příslušného organizačního útvaru pro daný okruh zaměstnanců zvláště pro kategorii dělníků a zvláště pro kategorii TH zaměstnanců.

- h) u zaměstnanců v pracovním poměru se vypočte **objem kolektivní výkonnostní odměny** následovně:
- u zaměstnanců s hodinovou mzdou jako součin přiznaných mzdových tarifů, jejich stanovené měsíční pracovní doby v hodinách a stanoveného procenta výkonnostní odměny podle odst. e) této kapitoly,
 - u zaměstnanců s měsíční mzdou jako součin přiznaného měsíčního mzdového tarifu a stanoveného procenta výkonnostní odměny podle odst. e) této kapitoly.
 - výpočet výkonnostní odměny u zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracovní činnosti je upraven samostatným řídicím aktem,
- i) v případě nezbytné provozní potřeby lze převést zůstatek výkonnostní odměny do dalšího čtvrtletí se souhlasem vedoucího Oddělení lidských zdrojů,
- j) u TH zaměstnanců může být uplatněna individuální výkonnostní odměna. Celkový objem se vypočte jako součin přiznaného měsíčního mzdového tarifu a stanoveného procenta výkonnostní odměny. Rozdělena může být na několik částí. Jedna část může být vázána na úkoly podle bodu c). Tato část se proplácí měsíčně spolu se mzdou za příslušný měsíc a je stanovena procentuálním vyjádřením k tarifní mzdě. Její výši navrhuje přímý nadřízený. Další část výkonnostní odměny může být stanovena za splnění závazných ukazatelů plánu společnosti s hodnocením za kalendářní měsíc, resp. čtvrtletí; proplacena bude společně se mzdou za měsíc následující po skončení hodnoceného kalendářního měsíce, resp. čtvrtletí. Její výši navrhuje přímý nadřízený. Zbývající část nebo celá výkonnostní odměna může být vázána na splnění jim stanovených konkrétních úkolů a proplácí se spolu se mzdou za příslušný měsíc, ve kterém byl úkol splněn. Tento způsob stanovení výkonnostní odměny (lze kombinovat rozdělení na 2 nebo na 3 části) **schvaluje ředitel společnosti** na základě písemného návrhu příslušného ředitele s tím, že finanční prostředky určené na výkonnostní odměnu pro tyto zaměstnance, podle věty druhé, jsou maximální a nelze je překročit,
- k) obecné zásady pro poskytování výkonnostních odměn:
- výkonnostní odměny se poskytují spolu se mzdou za příslušný měsíc,
 - pro zařazení do jednotlivých kategorií zaměstnanců s příslušnou sazbou výkonnostní odměny je rozhodující pracovní zařazení podle pracovní smlouvy v souladu s organizačním řádem,
 - o rozdělení výkonnostní odměny musí být pořízen písemný záznam s uvedením osobního čísla, jména a příjmení a celkové částky k výplatě (vč. rozdělené části kolektivní výkonnostní odměny),
 - okruh zaměstnanců s kolektivní výkonnostní odměnou musí příslušný vedoucí organizačního útvaru stanovit před započítáním hodnoceného období. Okruh může být tvořen v rámci jednoho útvaru (z hlediska organizační struktury), a to zvláště pro zaměstnance dělnických profesí a zvláště pro technickohospodářské zaměstnance. Je možné účelně spojovat zaměstnance se společnými pracovními úkoly nebo podle vzájemné zastupitelnosti. Okruh zaměstnanců stanovuje příslušný vedoucí úseku. Nad rámec úseku ve zřetele hodných případech schvaluje okruh ředitel společnosti. Přesun finančních prostředků mezi kategoriemi a předem sestavenými okruhy není přípustný,

- příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen na požádání podřízeného zaměstnance objasnit výši jemu přiznané výkonnostní odměny. K tomuto úkonu si může zaměstnanec přizvat předsedu DV.

2.13.2 **Mimořádné odměny**

2.13.2.1 Mimořádné odměny lze poskytovat jen na základě rozhodnutí ředitele společnosti.

2.13.2.2 Mimořádná odměna se přiznává jednorázově nebo po dobu určitou např. za lepší plnění stanovených ukazatelů, zabezpečení mimořádných, jednorázových úkolů nebo úkolů zvláště významných pro další rozvoj společnosti apod.

2.13.2.3 **Odměny z fondu vedoucího**

- a) odměna z fondu vedoucího je určena k operativnímu ocenění za splnění mimořádných úkolů. Lze ji tedy přiznat zejména za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově, a jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí např. odstraňování následků havárie, při výluce apod. nebo které příznivě ovlivnily výsledky hospodaření,
- b) odměnu z fondu vedoucího lze přiznat všem zaměstnancům zaměstnavatele s výjimkou ředitele společnosti a zaměstnanců konajících práce na základě dohod o provedení práce konané mimo pracovní poměr,
- c) odměnu z fondu vedoucího přiznává ředitel společnosti, výrobní ředitel nebo ekonomický a personální ředitel a další vedoucí zaměstnanci, které určí ředitel společnosti,
- d) odměny z fondu vedoucího lze přiznat pouze v rámci stanoveného ročního objemu mzdových prostředků uvolněného pro tuto mzdovou formu,
výplata nad rámec stanoveného ročního objemu je nepřipustná,
- e) výši ročního objemu fondu vedoucího určuje ředitel společnosti,
- f) odměna z fondu vedoucího se vyplácí bezhotovostně prostřednictvím mzdy, výjimečně lze z důvodů operativního ocenění zaměstnance vyplatit odměnu z fondu vedoucího formou zálohy, tj. v hotovosti,
- g) dokladem pro přiznání odměny z fondu vedoucího při:
 - hotovostní výplatě v pokladně je pokladní doklad „PŘÍJEM – VÝDEJ HOTOVOSTI v pokladně.“,
 - bezhotovostní výplatě je písemný formulář „Odměna z fondu vedoucího“.

2.13.3 **Pololetní odměna**

- a) za úspěšné plnění pracovních úkolů a současně plnění povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, **při vytvoření dostatečných finančních zdrojů** je možno za předpokladu splnění podmínek pro vznik nároku vyplatit pololetní odměnu.

Pololetní odměny jsou splatné dvakrát ročně, a to spolu se mzdou za měsíc květen (odměna za 1. pololetí) a spolu se mzdou za měsíc listopad (odměna za 2. pololetí).

- b) rozhodným obdobím pro účely poskytnutí odměn za 1. pololetí se rozumí období od 1. 11. minulého roku do 30. 4. běžného roku.

Rozhodným obdobím pro účely poskytnutí odměn za 2. pololetí se rozumí období od 1. 5. do 31. 10. běžného roku,

- c) konkrétní procentuální výše pololetních odměn z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance bude určena představenstvem společnosti v závislosti na tvorbě zdrojů. O výši odměn bude odborová organizace informována,
- d) pokud není dále stanoveno jinak, vznikne právo na pololetní odměny každému zaměstnanci, který v rozhodném období úspěšně plnil své pracovní úkoly a povinnosti vyplývající z právních

- předpisů vztahujících se k vykonávané práci, včetně uvolněných odborových funkcionářů a bývalých zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil (dále jen „zaměstnanci“),
- e) právo na pololetní odměnu **nevznikne** zaměstnanci, u něhož v rozhodném období /viz písm. b)/ došlo:
- k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce,
 - k podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) z titulu neuspokojivých pracovních výsledků nebo podle § 52 písm. g),
 - k neomluvenému zameškání práce v délce směny. Neomluvená zameškání kratších částí směny se pro tento účel sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
 - k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem,
- f) při závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, o němž byl v rozhodném období sepsán zápis, vzniká v rozhodném období zaměstnanci (za předpokladu splnění ostatních podmínek pro vznik práva) právo na pololetní odměnu ve výši **25 %** z procentuální výše stanovené představenstvem společnosti z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance,
- g) při opakovaném méně závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, o němž byl v rozhodném období sepsán zápis, vzniká v rozhodném období (tj. tři a vícekrát) zaměstnanci (za předpokladu splnění ostatních podmínek pro vznik práva) právo na pololetní odměnu ve výši **25 %** z procentuální výše stanovené představenstvem společnosti z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance,
- h) při dvou méně závažných porušeních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, o nichž byl v rozhodném období sepsán zápis, vzniká v rozhodném období zaměstnanci (za předpokladu splnění ostatních podmínek pro vznik práva) právo na pololetní odměnu ve výši **50 %** z procentuální výše stanovené představenstvem společnosti z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance,
- i) průměrný hrubý měsíční výdělek se zjišťuje tak, že docílená hrubá mzda za výkon práce v rozhodném období se podělí počtem měsíců tohoto období, tj. šesti. Do výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se nezahrnuje pololetní odměna, náhrady mezd včetně náhrady mzdy za dovolenou, dávky nemocenského pojištění, náhrada za prvních 14dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, odměny při významných pracovních a životních výročích, odstupné a odměny za zlepšovací návrhy.

2.14 ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH

2.14.1 Odměna při významných pracovních výročích

Odměnu lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 5 let.

<i>Délka pracovního poměru</i>	<i>Odměna (v Kč)</i>
5 let	max. do výše 2 500,--
10 let	max. do výše 3 000,--
15 let	max. do výše 4 000,--
20 let	max. do výše 5 500,--
25 let	max. do výše 7 000,--
30, 35, 40 a 45 let	max. do výše 8 000,--

U nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli v délce 35 let a více bude odměna předána zaměstnanci v hotovosti na slavnostním setkání organizovaném zaměstnavatelem.

Tyto odměny se poskytují ze mzdových prostředků zaměstnavatele.

2.14.2 Odměny při významných životních výročích

Odměnu u životního jubilea 50 let věku lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 10 let. Odměnu při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 10 let.

Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli se započítává i doba předchozího zaměstnání v DPO a.s.

<i>Druh životního jubilea</i>	<i>Odměna (v Kč)</i>
životní jubileum 50 let věku	max. do výše 5 000,--
první skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod	max. do výše 15 000,--

Výplatu finanční částky zaměstnanci zajišťuje vedoucí příslušného organizačního útvaru.

Tyto odměny se poskytují z nákladů zaměstnavatele na sociální účely.

- 2.14.3 Přiznanou výši odměny podle výše uvedených odstavců 2.14.1 a 2.14.2 je možno na základě požadavku zaměstnance připsat na účet jeho penzijního připojištění jako příspěvek zaměstnavatele, a to za podmínek popsaných v příslušném řídicím aktu.
- 2.14.4 Trvání pracovního poměru k zaměstnavateli se posuzuje ke dni výročí, popř. ke dni skončení pracovního poměru.
- 2.14.5 Odměny se vyplácejí ke dni výročí, nejpozději do tří měsíců po uplynutí tohoto dne.
- 2.14.6 Odměnu přiznává ředitel společnosti, příslušný vedoucí organizačního útvaru.
- 2.14.7 Pokud dojde v tomtéž roce k souběhu výročí, přiznání odměn se posuzuje nezávisle na sobě.

- 2.14.8 V případech, kdy byl pracovní poměr ukončen v souvislosti se ztrátou zdravotní způsobilosti a je-li následně s touto osobou sjednán nový pracovní poměr u EKOVA ELECTRIC a.s. považuje se podmínka nepřetržitého trvání pracovního poměru za splněnou, přičemž k celkové délce nově vzniklého pracovního poměru se přičte, na žádost zaměstnance, také doba pracovního poměru u EKOVA ELECTRIC a.s. ukončeného z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti.
- 2.14.9 Odměny při významných pracovních a životních výročích podle této mzdové dohody se poskytují zaměstnancům v pracovním poměru, a to i uvolněným odborovým funkcionářům.

2.15 PŘÍSPĚVEK PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 ZP z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. e) ZP, náleží při skončení pracovního poměru **příspěvek při skončení pracovního poměru** ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a v případě, že k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 ZP z důvodu podle ust. § 52 písm. e) ZP dojde dříve, než by uplynula výpovědní doba nebo dříve, než by došlo ke skončení pracovního poměru v případě, kdyby byla zaměstnanci dána výpověď, náleží shora uvedený **příspěvek při skončení pracovního poměru** zvýšený o tolik násobků průměrného měsíčního výdělku, o kolik celých měsíců dříve došlo ke skončení pracovního poměru. Totéž platí v případě, že zaměstnanci byla dána ze strany zaměstnavatele výpověď a dohoda, na základě které dojde k rozvázání pracovního poměru dříve než by uplynula výpovědní doba, bude uzavřena až v průběhu výpovědní doby

3. SROVNATELNÉ PODMÍNKY

- 3.1 Účastníci této dohody sjednávají následující ukazatele pro určení srovnatelných podmínek pro účely ustanovení bodu 2.1.4. této mzdové dohody u všech kategorií zaměstnanců, není-li níže uvedeno jinak:
- a) průměrná měsíční mzda,
 - b) průměrná hodinová mzda bez příplatku za práci přesčas,
 - c) průměrná měsíční nároková mzda,
 - d) průměrná hodinová nároková mzda,
 - e) počet odpracovaných hodin / průměrný přepočtený počet zaměstnanců,
 - f) počet hodin absence / průměrný přepočtený počet zaměstnanců,
 - g) průměrný přepočtený počet zaměstnanců.
- 3.1.1 Průměrnou měsíční mzdou se rozumí 1/12 objemu mzdových prostředků bez ostatních osobních nákladů (dále také jen „OON“) zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělená průměrným přepočteným počtem zaměstnanců. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + příplatky + výkonnostní odměny/ mzdové složky vyplácené v závislosti na pracovní výkonnosti, pracovních výsledcích a podílu na dosaženém hospodářském výsledku společnosti + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní + ostatní odměny + pololetní odměny.
- 3.1.2 Průměrnou hodinovou mzdou bez příplatku za práci přesčas se rozumí objem mzdových prostředků bez OON zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod

o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělený odpracovanými hodinami. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + příplatky s výjimkou příplatku za práci přesčas + výkonnostní odměny/ mzdové složky vyplácené v závislosti na pracovní výkonnosti, pracovních výsledcích a podílu na dosaženém hospodářském výsledku společnosti + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní + ostatní odměny + pololetní odměny.

3. 1.3 Průměrnou měsíční nárokovou mzdou se rozumí 1/12 objemu mzdových prostředků bez OON zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělená průměrným přepočteným počtem zaměstnanců. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + příplatky + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní.
3. 1.4 Průměrnou hodinovou nárokovou mzdou se rozumí objem mzdových prostředků bez OON zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělený odpracovanými hodinami. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + příplatky + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní.
3. 1.5 Strany této dohody sjednávají následující důvody pro meziroční změnu průměrné měsíční mzdy za společnost celkem:
- a) změna v počtu a struktuře odpracovaných hodin,
 - b) změna ve výplatě mzdových prostředků v závislosti na pracovní výkonnosti, pracovních výsledcích a podílu na dosaženém hospodářském výsledku společnosti,
 - c) změna v počtu a struktuře zaměstnanců.
3. 1.6 Průměrným přepočteným počtem zaměstnanců se rozumí průměrný evidenční počet zaměstnanců za příslušné období snížený o zaměstnance se zkrácenou pracovní dobou a zvýšený o přepočet zaměstnanců se zkrácenou pracovní dobou na ekvivalent plné pracovní doby a dále zvýšený o přepočet zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti na ekvivalent plné pracovní doby.
3. 1.7 Průměrným evidenčním počtem zaměstnanců za příslušné období se rozumí počet zaměstnanců v pracovním poměru (pracovní smlouva) bez ohledu na plnou nebo zkrácenou pracovní dobu. Do tohoto výpočtu se zahrnují i zaměstnanci s absencí, tedy např. na dovolené, pracovní neschopnosti (karanténa, paragraf), neplaceném volnu kratším než 1 měsíc, školení apod. Do tohoto výpočtu se nezahrnují dohody o pracovní činnosti a dále zaměstnanci s dlouhodobou absencí jako např. zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanci na rodičovské dovolené, zaměstnanci na vojenském cvičení, zaměstnanci na neplaceném volnu delším než 1 měsíc, zaměstnanci uvolnění do výkonu veřejných funkcí apod.
3. 1.8 Odpracovanými hodinami za příslušné období se rozumí hodiny odpracované zaměstnanci v pracovním poměru, hodiny odpracované na základě dohod o pracovní činnosti a hodiny odpracované v rámci práce přesčas.
3. 1.9 Hodinami absence za příslušné období se rozumí hodiny absence zaměstnanců v pracovním poměru a hodiny absence z dohod o pracovní činnosti.
3. 1.10 Ostatními osobními náklady (OON) se rozumí zejména odstupné, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za zlepšovací návrh (odměny podle předpisů o autorských právech), náborový příspěvek, příspěvek na urychlené vydání ŘP apod.

4. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato mzdová dohoda, zahájí smluvní strany bez odkladu vyjednávání o dalším postupu. Do přijetí případné změny jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této mzdové dohody, není-li však v rozporu s účinnými obecně závaznými právními předpisy.

Kterákoliv ze stran této mzdové dohody může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této mzdové dohody v případech, kdy vznikne situace, se kterou se nepočítalo při jejím uzavření. O návrhu, který musí být učiněn písemnou formou, je druhá strana povinna jednat.

Plnění závazků přijatých v této mzdové dohodě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude smluvními stranami projednáváno pololetně.

Pokud není dále stanoveno jinak, tato mzdová dohoda jako příloha ke Kolektivní smlouvě, nabývá platnosti dnem jejího podpisu, účinnosti dnem 1. ledna 2017 a uzavírá se na dobu určitou do 31. prosince 2017.

Na konečném znění této mzdové dohody se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

V Ostravě dne 10. 12. 2016

Ing. Radoslav Hanzelka
předseda představenstva

Ivo Protivínský
předseda ZV OS DOSIA při DPO a.s.

Ing. Jarmila Filipová
člen představenstva