

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená pro rok 2017

mezi

společností Teplárna České Budějovice, a. s.
(dále též zaměstnavatel nebo TČB)

zastoupená:

Ing. Miroslav Houfek, MBA, předseda představenstva
Mgr. Martin Žahourek, místopředseda představenstva

a

ZO OS ECHO společností Teplárna České Budějovice, a. s.
(dále též odborová organizace nebo OS ECHO)

zastoupená:

Pavel Šplíchal, předseda VZO OS ECHO

KAPITOLA 1	2
1 ÚVODNÍ USTANOVENÍ	2
1.1 Předmět kolektivního vyjednávání	2
1.2 Závaznost kolektivní smlouvy, práva a povinnosti smluvních stran	2
1.3 Vztahy mezi smluvními stranami a výklad pojmů	2
1.4 Spolupráce mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem	4
1.5 Zaměstnanost	6
KAPITOLA 2	7
2 PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST	7
2.1 Pracovní doba.....	7
2.2 Práce přesčas	7
2.3 Dovolená	7
2.4 Pracovní volno s náhradou mzdy	8
2.5 Neplacené pracovní volno.....	9
2.6 Odstupné	9
KAPITOLA 3	11
3 SOCIÁLNÍ OBLAST	11
3.1 Tvorba sociálního fondu	11
3.2 Užití sociálního fondu.....	11
3.3 Další sociální náklady	16
3.4 Pracovní a životní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	18
3.5 Zaměstnanost, kvalifikace, rekvalifikace.....	18
KAPITOLA 4	20
4 MZDOVÁ OBLAST	20
4.1 Odměňování	20
4.2 Mzdové tarify	21
4.3 Zaručená mzda	21
4.4 Mzdový nárůst	21
4.5 Smluvní mzda	22
4.6 Přeražení zaměstnance	22
4.7 Vedoucí funkce	22
4.8 Zastupování	22
4.9 Odborné školení	22
4.10 Mzda při výkonu jiné práce a náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele	23
4.11 Zařazování absolventů škol	24
4.12 Příplatky k dosažené mzdě	24
4.13 Další složky mzdy	26
4.14 Splatnost mzdy, výplata mzdy	27
4.15 Průměrný výdělek	28
4.16 Odměna za pracovní pohotovost § 140 ZP	28
KAPITOLA 5	29
5 VŠEOBECNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	29
PŘÍLOHY	32

KAPITOLA 1

1 ÚVODNÍ USTANOVENÍ

1.1 Předmět kolektivního vyjednávání

Kolektivní smlouva upravuje v souladu s právním řádem ČR individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran a pracovněprávní, mzdové a sociální nároky a potřeby zaměstnanců.

1.2 Závaznost kolektivní smlouvy, práva a povinnosti smluvních stran

Tato kolektivní smlouva je závazná pro základní organizaci OS ECHO, všechny zaměstnance společnosti Teplárna České Budějovice, a.s., pokud to právní předpisy umožní i jejich právní nástupce, a na straně druhé pro zaměstnavatele. Smluvní strany se zavazují informovat své právní nástupce o obsahu této kolektivní smlouvy.

1.3 Vztahy mezi smluvními stranami a výklad pojmů

1.3.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele, zaměstnanců a odborového orgánu vyplývající z platných právních předpisů a přihlížet přitom ke specifickým možnostem zaměstnavatele,
- b) vzájemně se informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se týkají zájmu druhé smluvní strany v rozsahu daném právními předpisy,
- c) zachovávat sociální smír po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy. Kolektivní spory mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem v době účinnosti této kolektivní smlouvy řešit vyjednáváním,
- d) respektovat, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu, a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

1.3.2 Neplnění povinností a závazků vyplývajících z ustanovení této kolektivní smlouvy a Kolektivní smlouvy vyššího stupně se považuje za porušování právních předpisů. Obě smluvní strany se dohodly, že budou uplatňována ta ustanovení kolektivní smlouvy, případně Kolektivní smlouvy vyššího stupně, která budou pro zaměstnance výhodnější.

1.3.3 Výklad pojmů.

Smluvní strany budou respektovat následující výklad pojmů:

- spolurozhodování (předchozí souhlas)

Spolurozhodování odborové organizace se zaměstnavatelem znamená, že zaměstnavatel může provést určitá opatření s právními účinky jen po předchozím souhlasu odborové organizace.

Krom případů stanovených obecně závaznými právními předpisy se jedná o tato opatření:

- a) dává výpověď zaměstnanci v období 2 let před vznikem nároku na starobní důchod,
- b) dává výpověď zaměstnanci, jež odpracoval 25 let v energetice,
- c) dává výpověď zaměstnanci, který se z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v souladu s § 52 písm. d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) vzniklé u zaměstnavatele stal pracovně nezpůsobilým vykonávat dosavadní práci.

- projednávání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

- informování

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je zaměstnanci mohli posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

- nezaopatřené děti

Za nezaopatřené děti jsou považovány děti zaměstnance, které s ním žijí ve společné domácnosti a děti, na něž je zaměstnancem placené výživné, ač s ním nežijí ve společné domácnosti, a to do 26 let věku, pokud se soustavně připravují na budoucí zaměstnání.

- důchodci TČB

Za důchodce TČB jsou považováni bývalí zaměstnanci TČB,

- jimž skončil pracovní poměr k TČB nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po měsíci, v němž dosáhli důchodového věku (dle §32 zákona č. 155/1995 Sb.), nebo

- jimž skončil pracovní poměr k TČB nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po měsíci, v němž využili nároku na přiznání starobního důchodu dle §31 zákona č. 155/1995 Sb. (tzv. předčasný důchod), nebo
- kteří odešli z pracovního poměru k TČB do invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně.

Na zaměstnance, jejichž pracovní poměr skončil před 1. 1. 2015, se vztahuje ustanovení ve znění kolektivní smlouvy platné v době skončení jejich pracovního poměru k TČB. Případnou výjimku definice schvaluje představenstvo společnosti po projednání s ZO OS ECHO.

- větší počet zaměstnanců

Za větší počet zaměstnanců se podle § 62, odst. 1), písm. b), ZP považuje 10% aktuálního počtu zaměstnanců.

1.4 Spolupráce mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem

1.4.1 Zaměstnavatel bude spolupracovat s odborovou organizací zejména v těchto oblastech:

- a) vývoj mezd, platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin – tj. TH a D,
- b) ekonomická a finanční situace zaměstnavatele a její pravděpodobný vývoj,
- c) činnost zaměstnavatele, její pravděpodobný vývoj a důsledky,
- d) převod zaměstnanců podle § 338 až 342 ZP,
- e) právní postavení zaměstnavatele a jeho změny, vnitřní uspořádání převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti,
- f) pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- g) nabídka volných pracovních míst prostřednictvím intranetu a nástěnek,
- h) zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců v souladu se ZP a Kolektivní smlouvou vyššího stupně,
- i) opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- j) stav a struktura zaměstnanců, základní otázky týkající se pracovních podmínek a jejich změn,
- k) bezpečnost a ochrana zdraví při práci v rozsahu stanoveném ZP a zvláštním zákonem,
- l) zamýšlené strukturální změny a organizační opatření, v důsledku kterých dojde ke skončení pracovního poměru u většího počtu zaměstnanců v období 30 kalendářních dnů; zaměstnavatel informuje odborovou organizaci nejméně 45 kalendářních dnů před přijetím rozhodnutí o takovéto změně.

Způsob informování odborové organizace je zajištěn standardními interními informačními kanály.

1.4.2 Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele, jeho pravděpodobný hospodářský vývoj
- b) zamýšlené strukturální změny, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- c) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců,
- d) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- e) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
- f) převod zaměstnanců podle § 338 až 342 ZP
- g) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném ZP a zvláštním zákonem.

1.4.3 Zaměstnavatel poskytne členům výboru odborové organizace k výkonu jejich činnosti pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a umožní jim využívat poštovních a spojových služeb a výpočetní techniku v přiměřeném rozsahu. Zároveň poskytne odborové organizaci pro nezbytnou činnost místnosti s potřebným vybavením.

1.4.4 Zaměstnavatel umožní funkcionářům závodního výboru a pracovníkům vyšších odborových orgánů vykonávat kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv; k tomu jim umožní vstup na všechna pracoviště, pokud na nich působí odborové organizace OS, a to za stejných podmínek jako pro služební návštěvy. Bude přihlížet k návrhům a stanoviskům odborové organizace vycházejících ze zjištění kontroly a sdělovat jim, jaká opatření na základě těchto návrhů učinil, popřípadě podávat vysvětlení, proč návrhům nebylo vyhověno.

1.4.5 Zaměstnavatel zajistí měsíční srážení členských příspěvků členů odborové organizace působících u zaměstnavatele a bude je poukazovat na účet odborové organizace na základě písemného souhlasu zaměstnanců - členů odborové organizace, který předloží odborová organizace.

1.4.6 Při ukončování pracovního poměru z organizačních důvodů dle § 52 písm. a) až c) ZP bude zaměstnavatel přihlížet v případě, že je to z charakteru organizační změny možné, k zájmům zaměstnanců v předdůchodovém věku, živelům rodin (rozvedení, ovdovělí, nezaměstnaný manžel, manželka atp.). V případech manželů zaměstnaných v TČB přihlédně k tomu, aby se organizační opatření, pokud možno, nedotýkalo obou.

1.4.7 Odborová organizace se zavazuje:

- a) vést odborové funkcionáře k dodržování povinnosti uložené ustanovením § 276 odst. 3, zákoníku práce, zejména zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců,
- b) respektovat zájmy zaměstnavatele, mající za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj zaměstnavatele a zvýšení pracovní disciplíny zaměstnanců,
- c) podporovat opatření zaměstnavatele zaměřená na hospodářský rozvoj a zlepšení hospodářských výsledků,
- d) podporovat opatření zaměstnavatele, která vedou ke zvýšení produktivity práce,
- e) důsledně dodržovat povinnosti vyplývající ze ZP a interních předpisů platných u zaměstnavatele.

1.5 Zaměstnanost

- 1.5.1 Zaměstnavatel TČB se zavazuje zajišťovat plnění úkolů vyplývajících z předmětu její podnikatelské činnosti především vlastními zaměstnanci.
- 1.5.2 Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo odpovídající jeho vzdělání a kvalifikaci u zaměstnavatele v rámci organizovaného výběrového řízení. Z tohoto důvodu bude oddělení „Personalistika a mzdy“ (dále PaM) zveřejňovat na intranetu nabídku volných pracovních míst, a to jak uvolňovaných, tak i nově zřizovaných.
- 1.5.3 Vedoucí příslušných úseků, případně příslušní vedoucí oddělení a pracovišť jsou povinni tyto informace sdělit svým podřízeným zaměstnancům, kteří nemají přístup k intranetu.

KAPITOLA 2

2 PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST

2.1 Pracovní doba

- 2.1.1 Pracovní doba je stanovena na 36 hodin týdně v nepřetržitém provozu, u ostatních zaměstnanců je pracovní doba 37,5 hodiny týdně.
- 2.1.2 Zaměstnancům na pracovištích nepřetržitého provozu se přizná pracovní doba 36 hodin týdně jen tehdy, pokud v průběhu kalendářního měsíce odpracují převážnou část směn (tj. více než 60 %) v jiné než denní směně všedního dne. Průměrná pracovní doba v nepřetržitém provozu nepřesahuje stanovený týdenní limit za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 2.1.3 U zaměstnanců na pozici střídače v nepřetržitém provozu se přizná pracovní doba 36 hodin týdně bez ohledu na složení odpracovaných směn.
- 2.1.4 Zásady uplatnění pracovní doby upřesňuje vnitřní předpis společnosti.
- 2.1.5 V souladu s ustanovením § 2 Nařízení vlády č. 363/2016 Sb. o zavedení letního času v letech 2017 až 2021, které upravuje vliv zavedení letního času na stanovenou týdenní pracovní dobu, bude všem zaměstnancům, jejichž pracovní směny se toto ustanovení týká, vyplacena *plná měsíční mzda*, ať už odpracují o jednu hodinu více nebo méně.

2.2 Práce přesčas

- 2.2.1 Celkový rozsah přesčasové práce a rozpis na jednotlivé úseky stanovuje oddělení PaM, schvaluje představenstvo, na základě vývoje přesčasové práce za minulá léta a v souladu s § 93 ZP.
- 2.2.2 Práci přesčas, která bezprostředně navazuje na noční práci (tj. práci konanou v době mezi 22.00 – 6.00 hod.), může zaměstnavatel zcela výjimečně nařídit, max. v rozsahu 4 hodin.
- 2.2.3 Konat práci přesčas nad limity stanovené ZP lze jen na základě písemné dohody se zaměstnancem.

2.3 Dovolená

Nárok na dovolenou se pro všechny zaměstnance společnosti prodlužuje o jeden týden nad zákonem stanovenou výměru.

2.4 Pracovní volno s náhradou mzdy

2.4.1 Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v těchto případech a v tomto rozsahu:

- na čtyři pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky a dítěte a další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob,
- na tři pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, na další den k účasti na pohřbu a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb,
- na dobu nezbytně nutnou k účasti na pohřbu prarodiče, prarodiče manžela, maximálně jeden pracovní den a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb,
- na tři pracovní dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu,
- na tři pracovní dny v kalendářním roce pro všechny osamělé zaměstnance ve smyslu § 350 ZP pečující alespoň o jedno dítě ve věku do 15 let po vyčerpání řádné dovolené za podmínky, že pracovní poměr výše uvedených zaměstnanců k zaměstnavateli trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce,
- při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce,
- na účast na vlastní promoci zaměstnance, jeho manžela (manželky) nebo dítěte v rozsahu jednoho dne,
- na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na devět pracovních dnů k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů organizačních změn,
- na nezbytně nutnou dobu při návštěvě lékaře, přičemž se neodpracovaná doba neuvádí do náhradní doby a je placena v základní měsíční mzdě,
- k doprovodu dítěte při začátku povinné školní docházky v délce jednoho dne; v případě, že rodiče dítěte jsou zaměstnání u téhož zaměstnavatele, pracovní volno se poskytne pouze jednomu z nich,
- na vyřizování soukromých záležitostí a v případě krátkodobé nemoci – dva pracovní dny v kalendářním roce,
- zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v případě, že prokazatelně vykonával za podmínek stanovených v zákoně č. 239/2000 Sb., a v zákoně č. 240/2000 Sb., osobní pomoc při přípravě na mimořádné události, při záchranných a likvidačních pracích a při ochraně obyvatelstva před a po dobu vyhlášení krizového stavu,

- k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:
 - a) *s náhradou mzdy*, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 - b) *bez náhrady mzdy*, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- 2.4.2 V případě jiných než výše uvedených osobních překážek v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy nebo pracovní volno bez náhrady mzdy, se postupuje dle ustanovení ZP a nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- 2.4.3 V případě dárkovství krve a při aferéze je poskytováno náhradní volno s náhradou mzdy v rozsahu dle ZP, §203, odst. 2, písm. d).
- 2.4.4 V případě dárkovství dalších biologických materiálů je poskytováno náhradní volno s náhradou mzdy v rozsahu dle ZP, §203, odst. 2, písm. e).

2.5 Neplacené pracovní volno

Zaměstnavatel se zavazuje k úhradě zákonného zdravotního pojištění zaměstnanci v době, kdy mu poskytl neplacené volno. Maximální délka závazku zaměstnavatele je 3 dny v jednom kalendářním roce.

2.6 Odstupné

- 2.6.1 Zaměstnanci, kterému skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a u kterého trval pracovní poměr do 5 let včetně, bude poskytnuto odstupné dle zákonného nároku (§ 67 ZP), a to takto:
- ve výši **jednonásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele méně než 1 rok
 - ve výši **dvojnásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
 - ve výši **trojnásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele alespoň 2 roky do 5 let včetně,
- 2.6.2 Zaměstnanci, kterému skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, u kterého trval pracovní poměr více než 5 let a který splňuje podmínku

v bodě 2.6.7, bude poskytnuto odstupné nad rámec zákonného nároku (§ 67 ZP), a to takto:

- ve výši **pětinásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 5 let do 8 let včetně,
- ve výši **šestinásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 8 let do 12 let včetně,
- ve výši **sedminásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 12 let do 15 let včetně,
- ve výši **osminásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 15 let do 20 let včetně,
- ve výši **desetinásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 20 let do 25 let včetně,
- ve výši **dvanáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele nad 25 let do 30 let včetně,
- ve výši **čtrnáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, kteří odpracovali u zaměstnavatele více jak 30 let.

2.6.3 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, tj. že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši **osminásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku.

2.6.4 Osamělým zaměstnancům (např. ovdovělým, rozvedeným, samoživitelkám, samoživitelům) pečujícím o nezaopatřené dítě nebo děti se z důvodu těžšího uplatnění na trhu práce navyšuje odstupné (*uvedené v bodech 2.6.1 a 2.6.2 tohoto článku*) o **trojnásobek** jejich průměrného měsíčního výdělku.

2.6.5 Zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (držitel průkazu osoby se zdravotním postižením), se z důvodu těžšího uplatnění na trhu práce navyšuje odstupné (*uvedené v bodu 2.6.1 a v 2.6.2 tohoto článku*) o **trojnásobek** jejich průměrného měsíčního výdělku.

2.6.6 Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné ve výši nejméně **dvanáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku.

2.6.7 Odstupné dle bodu 2.6.2 náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod.

KAPITOLA 3

3 SOCIÁLNÍ OBLAST

3.1 Tvorba sociálního fondu

- 3.1.1 Fond se vytváří z dosaženého disponibilního (čistého) zisku při jeho rozdělení.
- 3.1.2 O přidělu do sociálního fondu rozhoduje valná hromada na návrh představenstva TČB.
- 3.1.3 V případě, že valná hromada odsouhlasí přiděl finančních prostředků do sociálního fondu nižší než je předpokládané čerpání, má představenstvo právo snížit po dohodě se zástupci odborové organizace některé položky fondu tak, aby čerpání nepřevýšilo objem přidělených finančních prostředků. O této skutečnosti bude uzavřen dodatek k této kolektivní smlouvě.

3.2 Užití sociálního fondu

- 3.2.1 Příspěvek odborové organizaci ve výši **30 000,- Kč** na akce organizované pro všechny zaměstnance.
- 3.2.2 Péče o důchodce TČB.

Zaměstnavatel bude v rámci svých možností poskytovat důchodcům TČB:

- obědy za zvýhodněnou cenu a za podmínek uvedených v bodě 3.3.1,
- jedenkrát za rok jednodenní zájezd, nabídka na účast bude rozeslána důchodcům TČB oddělením PaM,
- jedenkrát za rok pobyt v rekreačním zařízení společnosti (chata Třísov) v rozsahu 7 dnů za ceny uvedené v Příloze č. 4 této kolektivní smlouvy.

Vzniklé náklady na zajištění zájezdu a obědů jsou hrazeny ze sociálního fondu.

- 3.2.3 Jubilejní odměny.

Při významných životních a pracovních jubileích budou ze sociálního fondu vypláceny následující jednorázové odměny podle odpracovaných let v TČB:

a) **Životní výročí:**

Zaměstnání v TČB	od 3 – 5 let včetně	nad 5 let
50 let věku	6 000,- Kč	8 000,- Kč
55 let věku	8 000,- Kč	10 000,- Kč
60 let věku	10 000,- Kč	12 000,- Kč

b) **Mimořádné (stabilizační) odměny dle odpracovaných let v TČB:**

- 5 let 3 000,- Kč
- 10 let 4 000,- Kč
- 15 let 5 000,- Kč
- 20 let 6 000,- Kč
- 25 let 7 000,- Kč
- 30 let 8 000,- Kč
- 35 let 9 000,- Kč
- 40 let 10 000,- Kč
- 45 let 11 000,- Kč

c) **Mimořádné odměny při odchodu zaměstnance do starobního, předčasného nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně dle odpracovaných let v TČB:**

- nad 5 let 30 000,- Kč
- nad 10 let 40 000,- Kč
- nad 20 let 50 000,- Kč
- nad 30 let 70 000,- Kč

Pravidla pro výplatu Jubilejní odměny (uvedené v kapitole 3.2.3):

- Na mimořádnou odměnu dle bodu c) při odchodu do starobního, předčasného nebo invalidního důchodu (invalidita 3. stupně) má zaměstnanec nárok pokud pracovní poměr skončí nejpozději do konce 3. kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém mu vznikl zákonný nárok na starobní, předčasný nebo invalidní důchod (invalidita 3. stupně). Tyto odměny budou vypláceny spolu se mzdou za poslední měsíc trvání pracovního poměru, a to na základě žádosti zaměstnance doložené dokladem prokazujícím vznik nároku. Případná výjimka z tohoto pravidla z důvodu potřeby zaměstnance podléhá schválení představenstvem a závazek k vyplacení této mimořádné odměny bude dohodnut písemně.
- Ostatní odměny (dle bodů a, b) jsou vypláceny společně se mzdou zaměstnance za kalendářní měsíc, ve kterém vznikl na odměnu nárok.

- Výplatu všech odměn zajišťuje oddělení PaM a schvaluje představenstvo.
- Délka trvání pracovního poměru v TČB se počítá od doby vzniku pracovního poměru.

3.2.4 Odměny za dárcovství krve, kostní dřeně a orgánů.

Odměny uvedené v této části obdrží zaměstnanec ve formě poukázek **FlexiPass**. Odměny za dárcovství se nevztahují na odběr plazmy.

a) Dárci krve

Za bezpříspěvkové odběry obdrží zaměstnanec *odměnu ze sociálního fondu* dle níže uvedených pravidel:

Počet odběrů	Hodnota poukázky v Kč
5	1 000
10	1 500
15	2 000
20	2 500
25	3 000
30	3 500
35	4 000
40	4 500
45	5 000
50	5 500
nad 50 odběrů za každý odběr	300

b) Dárci kostní dřeně

Za bezpříspěvkové odběry obdrží zaměstnanec *odměnu ze sociálního fondu* dle níže uvedených pravidel:

Počet odběrů	Hodnota poukázky v Kč
1	10 000
2	20 000

c) Dárci orgánů

Za bezpříspěvkové darování orgánů (např. ledviny) obdrží zaměstnanec *odměnu ze sociálního fondu* ve výši **50 000,- Kč**.

3.2.5 Zdravotní péče.

Zaměstnavatel uhradí náklady na vybraná očkování všech zaměstnanců (klíšťová encefalitida, chřipka, apod.). Očkování organizuje oddělení PaM.

3.2.6 Odškodnění a sociální výpomoc.

a) **Jednorázové odškodnění pozůstalých (při úmrtí zaměstnance v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání)**

Jednorázové odškodnění pozůstalých přísluší pozůstalému manželovi, partnerovi (zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů) a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši **300 000,- Kč**; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši **240 000,- Kč**. Jednorázové odškodnění ve výši **240 000,- Kč** přísluší i v případě, že se zemřelým zaměstnancem žil v domácnosti pouze jeden rodič.

b) **Nenávratná sociální výpomoc** - je určena pro finanční výpomoc zaměstnancům, kteří se dostanou ne vlastní vinou do mimořádně obtížné situace. O přiznání a výši příspěvku rozhoduje představenstvo na základě doporučení odborové organizace. Maximální výše příspěvku je **20 000,- Kč**.

3.2.7 Poukázky Flexi Pass.

Zaměstnavatel poskytne každému zaměstnanci poukázky **Flexi Pass** na uplatnění v oblastech zdraví, sportu, jazykového vzdělávání, dovolená, kulturní akce a pro děti zaměstnanců.

Oblast uplatnění	Hodnota poukázky
Zdraví	4 000,- Kč
Sport	1 500,- Kč
Jazykové vzdělání	500,- Kč
Dovolená	2 500,- Kč
Kulturní akce	1 500,- Kč
Pro děti zaměstnanců	1 000,- Kč / dítě

Podmínky pro poskytnutí poukázek Flexi Pass:

Poukázky se poskytují zaměstnancům (příp. bývalým zaměstnancům, kterým v daném roce skončil pracovní poměr k TČB) v poměrné výši k odpracované době v daném kalendářním roce zaokrouhlené na celé měsíce. Do odpracované doby se nezapočítává zkušební doba u nových pracovních smluv a rodičovská dovolená.

Za děti zaměstnanců (pro účely poskytnutí poukázek) se považují:

- vlastní děti zaměstnance,
- děti osvojené,
- děti, které byly zaměstnancem převzaty do trvalé péče, nahrazující péči rodičů,

nejdéle však do 18 let věku dítěte včetně. Na příspěvek mají nárok děti zaměstnance, které splní k 31. 12. kalendářního roku výše uvedenou podmínku.

Příspěvek se poskytne na základě nahlášení dítěte/popř. dětí mzdové účtárně (rodný list při narození dítěte, soudní rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče apod.). Veškeré změny musí zaměstnanec bez odkladu nahlásit oddělení PaM. V případě zjištění neoprávněného čerpání tohoto příspěvku bude postupováno podle Pracovního řádu společnosti a Zákoníku práce.

V případě, že oba rodiče jsou zaměstnáni v TČB, bude příspěvek pro dítě/děti poskytnut pouze jednomu z nich. Jestliže jsou rodiče rozvedeni, nárok na příspěvek má ten rodič, s kterým žije dítě (děti) ve společné domácnosti.

Flexi Passy budou na příslušný rok objednány v měsíci lednu následujícího roku (2017) a po doručení neprodleně distribuovány k zaměstnancům.

Nároky jednotlivých zaměstnanců stanovuje oddělení PaM.

Flexi Passy předává zaměstnancům a.s. pracovník Úseku účetnictví a financí. Oddělení PaM vyhotoví seznamy zaměstnanců, včetně stanovené výše příspěvku na zaměstnance.

Termíny vydávání Flexi Passů budou sděleny jednotlivým úsekům, příp. oddělením po dohodě s VZO OS ECHO.

3.2.8 Dovolená, rekreace.

Zaměstnancům společnosti, důchodcům TČB a jejich rodinným příslušníkům bude umožněna rekreace v rekreačním zařízení TČB za podmínek stanovených v této smlouvě.

3.2.9 Ostatní.

- Zapůjčování DHM (dlouhodobého hmotného majetku) a DDHM (dlouhodobého drobného hmotného majetku) bude umožněno dle platných interních dokumentů a ceníků včetně výkonů dopravy a mechanizace, služeb a provádění prací v dílnách pro vlastní potřebu zaměstnanců. Ceníky zpracovává Úsek účetnictví a financí. Veškeré tyto služby jsou určeny pro vlastní osobní potřebu zaměstnanců a nesmí být využívány k podnikání.
- Náklady spojené s pohřbem zaměstnance (např. věnec, hromadná přeprava zaměstnanců na pohřeb apod.).
- Náklady na další vybrané sportovní a kulturní akce.
- V prosinci je pro zaměstnance, kteří budou v evidenčním stavu k 1. prosinci daného roku, zajištěn odběr vánočních kaprů. Zaměstnanec získá kapra na základě předložení platné poukázky na odběr kapra ve váhovém rozpětí, které je uvedeno na poukázce. Poukázky jednotlivým vedoucím předává oddělení PaM.

3.3 Další sociální náklady

3.3.1 Stravování a ostatní náklady s ním související včetně obědů pro důchodce TČB.

- a) Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům závodní stravování nebo možnost zakoupení stravovacích kuponů, a to za každou odpracovanou směnu. Za odpracovanou směnu se považuje přítomnost zaměstnance v práci po dobu nejméně 4 hodin během jeho stanovené směny. Pokud je pracovní směna včetně přestávek delší než 11 hodin, obdrží zaměstnanec příspěvek na jedno další jídlo.
- b) Cena jednoho jídla v závodní jídelně bude pro zaměstnance činit 20,- Kč vč. DPH, ostatní náklady hradí zaměstnavatel. Zaměstnanci na vyjmenovaných pracovištích - viz Směrnice „Poskytování stravenek“ (SM-022-PaM) mají nárok na nákup stravenek za odpracovanou směnu v hodnotě 70,- Kč, přičemž cena stravenky pro zaměstnance činí 20,- Kč vč. DPH a zbylé náklady jsou též hrazeny zaměstnavatelem. Příspěvky na závodní stravování jsou hrazeny ze sociálních nákladů.
- c) Zaměstnanci, který se zúčastní celodenního školení mimo areál TČB a nemůže se stravovat obvyklým způsobem, přísluší stravovací kupon (stravenka) za podmínek uvedených v bodu předcházejícím.
- d) Důchodcům TČB budou prodávány obědy za 40,- Kč vč. DPH, zbývající částka, kterou je strážník povinen podle příslušných předpisů hradit, bude zúčtována vůči sociálnímu fondu. Stravování bude umožněno důchodcům TČB v závodní jídelně TČB - Novohradská ulice.
- e) Zástupce společnosti ve spolupráci se VZO OS ECHO má právo na kontrolu nad závodním stravováním. V případě zjištění dlouhodobějších závad zajistí Oddělení MTZ a vnitřních služeb výměnu dodavatele a uplatní u vedení společnosti požadavky na nápravu případně zjištěných nedostatků a návrhy ke zlepšení v této oblasti.

3.3.2 Spořicí program TČB.

Zaměstnavatel, po dohodě s odborovou organizací VZO OS ECHO TČB, podporuje stabilizaci zaměstnanců společnosti a budoucí finanční zajištění v důchodovém věku. Podmínky plnění jsou stanoveny v této smlouvě.

Penzijní pojištění:

- a) Společnost poskytne příspěvek na penzijní připojištění každému zaměstnanci, který má uzavřen v TČB pracovní poměr a předloží uzavřenou smlouvu s "Penzijním fondem".
- b) Příspěvek **nelze poskytnout** zaměstnancům, kteří:
 - jsou ve zkušební době,

- mají pracovní poměr na dobu určitou a neodpracovali alespoň 1 rok nepřetržitého zaměstnání v TČB,
 - pracují na základě dohod mimo pracovní poměr,
 - pobírají starobní důchod nebo jim vznikl zákonný nárok na starobní důchod.
- c) Výše příspěvku na penzijní připojištění byla stanovena takto:

Délka zaměstnání	Měsíční příspěvek zaměstnavatele	
	100 Kč - 499 Kč	500 Kč a více
<i>Měsíční úložka zaměstnance</i>		
Do 1 roku včetně	0 Kč	0 Kč
Od 1 roku do 3 let včetně	300 Kč	700 Kč
Od 3 do 5 let včetně	500 Kč	1 000,- Kč
Nad 5 let	1000 Kč	1 700,- Kč

- d) Doba trvání pracovního poměru se pro účely příspěvku na penzijní připojištění posuzuje od data vzniku pracovního poměru (zaměstnancům, kteří mají udělenou výjimku na zápočet let nepřetržitého pracovního poměru, se připočtou tyto roky).
- e) Zaměstnavatel bude přispívat na penzijní připojištění u penzijního fondu (dále jen PF) zaměstnancům, kteří **o to požádají**.

Podmínky pro poskytování příspěvku:

- Příspěvek se poskytne zaměstnanci pojištěnému u jakéhokoliv penzijního fondu, bez ohledu na to jestli je pojištění první či následné.
- Příspěvek se poskytuje pravidelně každý měsíc po celou dobu trvání připojištění zaměstnance, trvá-li zároveň pracovní poměr.
- Každé navýšení příspěvku ze strany zaměstnavatele bude prováděno automaticky od data účinnosti nebo zpětně.
- Zaměstnancům, kteří požádají v průběhu roku o navýšení příspěvku, bude vyplacen příspěvek v nové výši od prvního dne následujícího měsíce (v návaznosti na účinnost smlouvy s PF). Zaměstnancům, kteří měli penzijní připojištění uzavřeno,

bude poskytnut příspěvek automaticky (např. vznik nároku na vyšší příspěvek od zaměstnavatele z důvodu dosažení pracovního jubilea).

- Podmínky stanovené pro pojištění u PF:
 - zaměstnanec uzavře smlouvu o penzijním připojištění, případně změnu stávající smlouvy u PF, a nahlásí zaměstnavatele TČB jako plátce,
 - požádají mzdovou účtárnu o srážky ze mzdy nejpozději poslední pracovní den v měsíci, který předchází datu uzavření smlouvy nebo jakékoli změny a oznámí písemně číslo účtu, specifický symbol a variabilní symbol příslušného penzijního fondu pro zaslání příspěvků zaměstnance i zaměstnavatele,
 - TČB bude příspěvek zaměstnavatele poukazovat, společně s příspěvkem zaměstnance sráženým ze mzdy každý měsíc, na účet u PF,
 - veškeré změny smluvních ujednání (změna výše příspěvku zaměstnance, výpověď smlouvy apod.) sjednává zaměstnanec sám u svého PF a ve výše uvedeném termínu je nahlásí zaměstnavateli.
- Příspěvek se poskytuje nejdéle do data zákonného nároku na starobní důchod nebo do data začátku vyplácení starobní penze podle toho, které datum nastane dříve. Pokud vznikne zákonný nárok na starobní důchod v průběhu měsíce, vyplácení příspěvků za zaměstnavatele končí s účinností k prvnímu dni měsíce následujícího.
- V případě odchodu zaměstnance do plného invalidního důchodu následkem pracovního úrazu, při kterém míra zavinění zaměstnance nepřesáhla 50 %, nebo následkem nemoci z povolání, a pokud se zaměstnanec nerozhodne penzijní připojištění ukončit, bude zaměstnavatel poskytovat příspěvek nadále za stejných podmínek až do doby nároku na starobní důchod. Příspěvek se poskytne jednorázově vždy po předložení ročního výpisu z penzijního účtu pojištěného. Obdobně bude postupováno při odchodu na mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou nejdéle do čtyř let věku dítěte. V těchto konkrétních případech se jedná o náklad sociálního fondu.
- Za uzavírání dohod o srážkách ze mzdy, stanovení nároků a evidenci údajů v ekonomicko-informačním systému odpovídá mzdová účtárna.
- Výpočet výše příspěvku zpracovává oddělení PaM.

3.4 Pracovní a životní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

3.4.1 Osobní ochranné pracovní prostředky

Zaměstnavatel povinně zabezpečuje osobní ochranné pracovní prostředky, přičemž vychází z obecně závazných právních předpisů. Nároky zaměstnanců jsou obsaženy v seznamech zpracovaných podle právního předpisu. Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovou organizací 1x ročně přehodnotí rozsah a podmínky o poskytování, používání

a údržbě OOPP, jakož i poskytování a používání mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků včetně přehodnocení vybavení a doplnění lékárniček.

3.4.2 Riziková pracoviště

Zaměstnavatel bude spolupracovat s odborovou organizací při posuzování případných rizikových pracovišť a pracovišť se ztíženým a zdraví škodlivým prostředím a přijímat opatření ke zlepšování pracovního prostředí.

Poznámka: kategorizaci prací upravuje také interní dokument zaměstnavatele (+ právní předpis - vyhláška č. 432/2003 Sb. v souvislosti se zákonem č. 258/2000 Sb.).

3.4.3 Pracovní úrazy

Zaměstnavatel přijme opatření na snižování příčin, zdrojů a počtu nemocí z povolání a pracovních úrazů. Dále přijme opatření vedoucí ke zlepšení pracovního prostředí. Tato opatření je povinen projednat s příslušným odborovým orgánem.

3.5 Zaměstnanost, kvalifikace, rekvalifikace

3.5.1 Zvyšování kvalifikace

Zaměstnavatel bude v rámci svých potřeb a možností napomáhat zaměstnancům při zvyšování kvalifikace a je povinen umožnit udržování kvalifikace nezbytné pro výkon sjednaného druhu práce, a to na základě obecně závazných právních předpisů, přičemž jim poskytuje pracovní úlevy včetně hmotného zabezpečení dle příslušných právních předpisů, popř. dle konkrétních podmínek pro poskytování úlev a hmotného zabezpečení.

3.5.2 Rekvalifikace

Při realizaci organizačních změn a útlumových programů může zaměstnavatel v případech, kdy bude mít jiná volná pracovní místa, zabezpečit organizačně rekvalifikaci uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li o tuto rekvalifikaci mít dotyční zaměstnanci zájem a budou-li splňovat potřebné předpoklady. Se zaměstnancem, kterému zaměstnavatel zabezpečí rekvalifikaci, musí být (před zahájením rekvalifikace) sepsána dohoda o setrvání na daném funkčním místě nejméně po dobu 5 let. Jestliže by zaměstnanec porušil tuto dohodu, je povinen uhradit smluvní pokutu ve výši **30 000,-Kč a náklady vzniklé organizaci**, a to nejpozději ke dni ukončení pracovního poměru. Dohodu připravuje oddělení PaM a podepisuje představenstvo.

KAPITOLA 4

4 MZDOVÁ OBLAST

4.1 Odměňování

- 4.1.1 Odměňování zaměstnanců TČB se řídí ZP a příslušným nařízením vlády ČR č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, platnou kolektivní smlouvou vyššího stupně a systémem odměňování sjednaným v této kolektivní smlouvě.
- 4.1.2 Způsob odměňování podle této kolektivní smlouvy se vztahuje na všechny zaměstnance.
- 4.1.3 Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům za vykonanou práci mzdu v české měně. Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- 4.1.4 Mzda musí být stanovena nebo sjednána písemně před začátkem výkonu práce, za kterou tato mzda náleží.
- 4.1.5 Mzda je stanovena formou tarifní mzdy nebo formou smluvní mzdy. Podmínky smluvních mezd jsou určeny jako individuální smlouvy včetně mzdových náležitostí.
- 4.1.6 Mzda se skládá z nárokové složky, což je tarifní mzda dle tarifního stupně, do kterého je zaměstnanec zařazen, z příplatků stanovených v této smlouvě a zákonných náhrad. Dále z nenárokové složky, kterou tvoří prémie a mimořádná odměna.
- 4.1.7 **Za mzdu se nepovažují** další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním. Jedná se např. o:
- náhrady mzdy,
 - odstupné,
 - cestovní náhrady,
 - výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací,
 - odměna za pracovní pohotovost.
- 4.1.8 Zaměstnavatel se zavazuje, že bude dodržovat stejné podmínky pro poskytování mzdy pro muže a ženy. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností

požadovaných pro výkon práce. Pracovní výkonnost bude posuzována podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce budou posuzovány podle množství a kvality.

4.2 Mzdové tarify

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance na základě vykonávané práce sjednané v pracovní smlouvě do tarifního stupně podle organizačního schématu, který tvoří přílohu k Organizačnímu řádu a podle **Kvalifikačního katalogu dělnických povolání a TH**.

Tabulka mzdových tarifů je přílohou č. 1 této kolektivní smlouvy.

Na nové měsíční tarify uvedené v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy se v případě, že nedochází k novému nástupu zaměstnance nebo ke změně tarifního stupně, nevydává nový mzdový výměr a zaměstnanec je odměňován v souladu s tarify této kolektivní smlouvy. Novými mzdovými výměry budou řešeny pouze ty případy, kdy dojde ke změně zařazení do tarifního stupně.

4.3 Zaručená mzda

Zaměstnancům se nezávisle na hospodářských výsledcích akciové společnosti zaručuje nárok na tarifní mzdu a příplatky stanovené touto kolektivní smlouvou a příplatky ve výši stanovené ZP.

4.4 Mzdový nárůst

Zaměstnavatel zaručuje, že mzdové náklady (vedené na interním účtu 521 100) pro rok 2017 budou minimálně v objemu částky 107 500 tis. Kč. Takto vyplacený objem mezd je vztažen k počtu zaměstnanců 238 a k plnění ukazatelů nutných pro výplatu pololetních prémie. S těmito parametry garantuje zaměstnavatel nárůst průměrné mzdy minimálně o 0,5%. Pro účely vyhodnocení a nemožnosti zajištění technicky přesného vyplacení souhrnných mzdových nákladů, se smluvní strany dohodly na toleranci $\pm 0,1\%$ z celkové částky. Po ukončení kalendářního roku zaměstnavatel písemně seznámí VZO OS ECHO s vyplaceným objemem mzdových nákladů, počtem zaměstnanců a s dosaženou průměrnou mzdou. Výpočet vychází z vyplacených mzdových nákladů vedených na interním účtu 521 100 dělené průměrným přepočteným počtem zaměstnanců v daném roce.

Obě smluvní strany se dohodly zahájit nové kolektivní vyjednávání, jestliže v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy:

- dojde k nárůstu minimální mzdy nad tarifní stupeň č. 1 (viz příloha č. 1 této kolektivní smlouvy).

4.5 Smluvní mzda

Mzda, která je se zaměstnancem sjednána smluvně, nesmí být nižší než ta, která by zaměstnanci příslušela podle kolektivní smlouvy.

Smluvní mzda se sjednává ve Smlouvách o individuálních pracovních a mzdových podmínkách. Smluvní mzda může být uplatněna v úrovni vedoucích zaměstnanců.

Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána smluvně (smluvní mzda), se vztahuje kolektivní smlouva ve všech bodech, kromě bodu 4.13.1 této KS.

4.6 Přeřazení zaměstnance

Je-li zaměstnanec přeřazen na jiné pracovní místo a dojde-li přitom ke změně zařazení, přísluší mu nový mzdový tarif s účinností od prvního dne přeřazení.

4.7 Vedoucí funkce

U vedoucích funkcí, u kterých nebyla uplatněna smluvní mzda, přísluší mzdový tarif minimálně o jeden stupeň vyšší než mzdový tarif nejvýše zařazeného podřízeného zaměstnance. Toto ustanovení neplatí tehdy, je-li podřízený zařazen jako specialista.

4.8 Zastupování

Zaměstnanci, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele pověřen *v plném rozsahu* zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové ohodnocení za zastupování ve výši tarifu zastupovaného s účinností od prvního dne zastupování, pokud zastupování je v rozsahu alespoň jedné směny, nejdéle však po dobu 12 měsíců od prvního dne zastupování. Pověření k zastupování musí být učiněno písemnou formou. Mzdové ohodnocení za zastupování nepřísluší zaměstnancům, kteří mají zastupování prokazatelně v popisu pracovní činnosti (pracovní náplni).

4.9 Odborné školení

Účast na jednodenním odborném školení a přezkušování nařízeném či konaném se souhlasem zaměstnavatele za účelem prohlubování a zvyšování kvalifikace k výkonu práce se posuzuje jako výkon práce a zaměstnanci přísluší mzda. V případě dlouhodobých stáží a vícedenních školení přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.10 Mzda při výkonu jiné práce a náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele

4.10.1 Převedení zaměstnance § 41 ZP a § 139 ZP

Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 ZP na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda z důvodu:

- ohrožení nemocí z povolání,
- karanténního opatření, které mu bylo uloženo podle předpisů o péči o zdraví lidu,
- odvrácení živelné události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků (tím se rozumí i likvidace kalamit a havarijních stavů vzniklých na výrobním a rozvodném energetickém zařízení) se souhlasem zaměstnance,
- prostoje nebo přerušení práce z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů se souhlasem zaměstnance,

přísluší mu podle § 139 ZP po dobu převedení k dosažené mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

4.10.2 Prostoje a přerušení práce § 207 ZP

Nemůže-li zaměstnanec vykonávat po přechodnou dobu svoji práci z důvodu prostoje podle § 207 odst. a) ZP a nebude-li převeden na jinou práci, náleží mu po dobu překážky v práci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku. Při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy podle § 207 odst. b) ZP a nepřevedení na jinou práci, náleží zaměstnanci po dobu překážky v práci náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

4.10.3 Odstávka zařízení

Přejde-li zaměstnanec na jinou práci z důvodů plánované odstávky zařízení a jedná-li se o práci, za níž přísluší nižší mzda, náleží mu doplatek do výše průměrného výdělku. Dojde-li během odstávky ke zvýšení tarifních mezd, bude k tomu přihlédnuto při výpočtu průměrné mzdy pro náhrady v dalším čtvrtletí.

4.10.4 Jiné překážky na straně zaměstnavatele § 209 ZP

Za vážné provozní důvody, pro které zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci, se podle § 209 odst. 1 a 2 ZP považuje plánovaná odstávka zařízení a jeho odstávka pro odbytové potíže.

Po dobu této překážky v práci přísluší zaměstnanci náhrada mzdy podle § 209 odst. 2) ZP po dohodě s VZO OS ECHO ve výši 60 % průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se zavazuje, že ustanovení tohoto odstavce nepoužije na více než 50 zaměstnanců, přičemž v jednotlivých případech nepřesáhne doba, po kterou bude zaměstnanci poskytována náhrada mzdy, 8 týdnů. Při použití tohoto ustanovení na "větší počet zaměstnanců" po dobu delší než 4 týdny, se ZO OS ECHO TČB zavazuje k jednání o poměrném snížení mzdových nákladů dohodnutých v odstavci 4.4 Mzdový nárůst.

4.11 Zařazování absolventů škol

Absolventi škol se zařazují do tarifních tříd podle vykonávané práce v souladu s kritérii vzdělání a praxe stanovenými **Kvalifikačním katalogem dělnických povolání a TH**.

4.12 Příplatky k dosažené mzdě

4.12.1 Mzda a příplatek za práci přesčas § 114 ZP

- a) Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo konanou s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši **30 %** průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu práce přesčas.
- b) Zaměstnavatel bude zásadně poskytovat zaměstnanci náhradní volno, a to za jednu hodinu práce přesčas jednu hodinu náhradního volna. V tomto případě příplatek dle písmene a) zaměstnanci nepřisluší.
- c) Neposkytne-li vedoucí zaměstnanec zaměstnanci náhradní volno do konce následujícího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě ve výši **30 %** průměrného výdělku. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen dodržet stanovený limit přesčasové práce za úsek (oddělení), který řídí.

4.12.2 Mzda a příplatek za práci ve svátek

Za práci konanou ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno (dále jen NV) v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání NV přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. NV bude poskytnuto zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce od data výkonu práce ve svátek (v konkrétních případech lze i v jinak dohodnuté době). 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.

Poskytnutí NV vylučuje níže uvedené příplatky, které za výkon práce ve svátek náleží zaměstnancům:

„DENNÍ ZAMĚSTNANCI“

- a) pokud zaměstnanec nastoupí do práce v den svátku, přísluší mu příplatek k dosažené mzdě ve výši **100 %** průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu ve svátek,
- b) pokud zaměstnanec nastoupí do práce ve dnech 24., 25. a 26. 12. a tyto dny připadnou na pondělí až pátek, přísluší mu příplatek k dosažené mzdě ve výši **120 %** průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu,

„SMĚNOVÍ ZAMĚSTNANCI“

100 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu ve svátek.
O vánočních svátcích se příplatek zvyšuje na **120 %**.

4.12.3 Příplatek za noční práci (§116 ZP)

Za práci konanou v noci - tj. konanou v době od 22. hodiny do 6. hodiny - přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši **15 Kč** za každou odpracovanou hodinu.

4.12.4 Mzda a příplatek za práci o sobotách a nedělích § 118 ZP

Za práci konanou o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ve výši **30 %** průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu v sobotu a v neděli.

4.12.5 Příplatek za práci v odpoledních směnách

Za práci konanou v odpolední směně - tj. konanou v době od 14. hodiny do 22. hodiny, kdy zaměstnanec odpracoval v této době minimálně 6 hodin - přísluší zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši **7,- Kč** za každou odpracovanou hodinu v odpolední směně.

Tento příplatek nepřísluší zaměstnancům pracujícím v nepřetržitých směnových režimech a za práci přesčas.

4.12.6 Příplatek za práci v nepřetržitém provozu

Za práci konanou v nepřetržitém směnovém provozu přísluší zaměstnanci zařazenému do harmonogramu směn včetně pozice střídač příplatek k dosažené mzdě, který zajišťuje mzdovou preferenci tohoto pracovního režimu, a to ve výši **10,- Kč** za každou odpracovanou hodinu v nepřetržitém směnovém režimu. Nepřetržitým provozem se rozumí provoz, v němž výroba (činnost) probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu) s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru, přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém směnovém režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 12, resp. 24 hodin denně a všechny kalendářní dny v týdnu. Dny nepřetržitého odpočinku jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.

4.12.7 Zásady pro poskytování příplatků:

- Příplatky jsou poskytovány v souběhu - koná-li zaměstnanec práce v několika pracovních režimech, má nárok na všechny příplatky - s výjimkou níže uvedeného:

- a) zaměstnancům pracujícím v nepřetržitých směnových režimech nepřísluší příplatek za práci v odpolední směně,
 - b) příplatek za práci v odpolední směně nepřísluší za práci přesčas.
- Příplatky se vyplácejí za skutečně odpracovanou dobu (za každou celou hodinu, s výjimkou příplatku za práci přesčas a práci ve svátek) a nejsou vázány na podmínku souvislého odpracování počtu hodin. V rámci měsíce lze odpracované zlomky hodin počítat na celé hodiny (viz § 141 odst. 2 ZP).

4.13 Další složky mzdy

4.13.1 Prémie

Zaměstnancům může být na základě jimi dosažených pracovních výsledků přiznána prémie. Prémie je vyplácena na základě vyhodnocení stanovených ukazatelů ve společnosti. Prémie je splatná měsíčně s vyúčtováním mzdy po vyhodnocení ukazatelů. Minimální přiděl prostředků na prémie pro jednotlivé úseky, oddělení a pracoviště přímo podřízená představenstvu je **34 %** ze mzdových tarifů na úseku, oddělení nebo pracovišti. Na prémie není právní nárok.

4.13.2 Mimořádné odměny

Mimořádné odměny lze poskytovat zaměstnancům při dobrém hospodářském výsledku nebo za splnění mimořádných a jednorázových pracovních úkolů, jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí. Mimořádnou odměnu při dobrém hospodářském výsledku navrhne představenstvo společnosti. Ostatní mimořádné odměny navrhuje písemně přímý nadřízený a představenstvu ke schválení předkládá příslušný vedoucí úseku, resp. oddělení. Navrženou výši mimořádné odměny musí odsouhlasit představenstvo společnosti. Na výplatu mimořádných odměn není právní nárok.

4.13.3 Pololetní prémie

Zaměstnanci náleží při splnění dále uvedených podmínek pololetní prémie a to ve výši 50 % jemu přiznaného tarifu. Pololetní prémie je vyplácena na základě dosažených hospodářských výsledků společnosti, vyjádřených dosažením alespoň 90% plánovaného hospodářského výsledku k danému období roku - k 30. 4. za první pololetí a k 31.10 za druhé pololetí. Výplata pololetní prémie zaměstnanci bude provedena při splnění všech podmínek dvakrát v průběhu kalendářního roku, a to ve výplatních termínech za měsíce květen a listopad. Pro přiznání pololetní prémie se stanoví tato další pravidla:

- Pololetní prémie za první pololetí se poskytne zaměstnancům, kteří jsou v evidenčním stavu k 31. 5. kalendářního roku a jejich pracovní poměr ke společnosti trvá minimálně 5 měsíců. Prémie za druhé pololetí se poskytne zaměstnancům, kteří jsou v evidenčním stavu k 30. 11. kalendářního roku a jejich pracovní poměr ke společnosti trvá minimálně 5 měsíců. Výjimku tvoří důchodci

zaměstnaní na dobu určitou, kterým bude další mzda přiznána, pokud měli pracovní poměr uzavřený také v předešlém období a tyto pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují.

- Pololetní prémie se poskytuje:
 - a) **v plné výši** - těm zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru nejméně od 1. 12. předchozího roku resp. od 1. 6. příslušného roku.
 - b) **krácená** - prémie se sníží o **1/6** za každý neodpracovaný měsíc:
 - u zaměstnanců pracujících v jednosměnném režimu za každých 22 neodpracovaných dnů v době od 1. 12. do 31. 5. resp. od 1. 6. do 30. 11.,
 - u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém režimu za neodpracování plánovaného průměrného měsíčního počtu směn za hodnocené období,
 - u zaměstnanců, kteří obdrželi výpověď z organizačních důvodů nebo jejich pracovní poměr skončil z důvodu odchodu do starobního či invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně anebo dostali výpověď ze strany zaměstnavatele podle § 52, písm. d) a e) ZP (neschopnost vykonávat práci ze zdravotních důvodů),
 - u zaměstnanců, kteří si přivodili **porušením bezpečnostních předpisů** pracovní úraz.
- Pololetní prémie **se neposkytuje** zaměstnancům, kteří v období od 1. 12. předchozího roku do 31. 5., resp. od 1. 6. do 30. 11.:
 - a) měli neomluvenou jednu nebo více směn (neomluvené hodiny se sčítají),
 - b) byli pravomocně odsouzeni za čin, kterého se dopustili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
 - c) byli písemně informováni o porušování pracovní kázně s možným následným důsledkem výpovědi dle § 52, písm. g) ZP
 - d) dostali výpověď podle § 52 ZP písmeno f), písmeno g) nebo písmeno h) anebo pokud se zaměstnancem společnost zrušila okamžitě pracovní poměr podle § 55 ZP.

4.14 Splatnost mzdy, výplata mzdy

Mzda je splatná jedenkrát měsíčně a zaměstnavatel ji zasílá na svůj náklad a nebezpečí na základě žádosti zaměstnance na jeden bankovní účet, a to nejpozději v termínu výplaty.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen uvést na písemném dokladu obsahujícím mimo jiné údaje o jednotlivých složkách mzdy a provedených srážkách hodnotu průměrného výdělků v příslušném období.

Termíny výplat jsou přílohou kolektivní smlouvy.

4.15 Průměrný výdělek

Při zjišťování a používání průměrného výdělku se postupuje podle zákonné úpravy dle § 351 – 362 ZP.

4.16 Odměna za pracovní pohotovost § 140 ZP

Za každou celou odpracovanou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši:

- **14,- Kč/hod** za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště ve všední den, minimálně však **37 Kč za den**,
- **32,50 Kč/hod** za vykonávanou pohotovost mimo pracoviště v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku), minimálně však **70 Kč za den**.

Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pracovní pohotovost a mzdy za práci je vyloučen.

KAPITOLA 5

5 VŠEOBECNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- Členové ZV jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, s nimiž jsou seznámeni při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců.
- Všechny změny, doplňky, opravy a úpravy kolektivní smlouvy lze provádět pouze písemným dodatkem se souhlasem obou smluvních stran.
- Obě smluvní strany jsou povinny na písemný návrh změny nebo doplnění kolektivní smlouvy písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však ve lhůtě 15 kalendářních dnů počínajících běžet dnem následujícím ode dne doručení návrhu.
- Smluvní strany se zavazují, že nejpozději 60 dnů před předpokládaným uplynutím platnosti této kolektivní smlouvy zahájí kolektivní vyjednávání s cílem uzavření kolektivní smlouvy na další období (viz § 8 odst. 4 zák. č. 2/1991 Sb. v platném znění).
- Zaměstnavatel i odborová organizace jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy a jejími dodatky seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů ode dne jejich uzavření.
- OS ECHO bere na vědomí, že TČB je právnickou osobou, v níž má většinovou majetkovou účast územní samosprávný celek, a proto se na tuto smlouvu v souladu s § 2 odst. 1 písm. n) zákona č. 340/2015 Sb., o zvláštních podmínkách účinnosti některých smluv, uveřejňování těchto smluv a o registru smluv (zákon o registru smluv), ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „ZRS“), vztahuje povinnost uveřejnění prostřednictvím registru smluv (dále také jen „Registr“).
- Smluvní strany ve shodě potvrzují, že:
 - a) se na tuto smlouvu nevztahuje žádná z výjimek z povinnosti uveřejnění této smlouvy dle § 3 odst. 2 ZRS,
 - b) informace, které nelze poskytnout při postupu podle předpisů upravujících svobodný přístup k informacím a které se neuveřejňují v Registru v souladu s § 3 odst. 1 ZRS, budou

v elektronickém obrazu textového obsahu smlouvy zasláního k uveřejnění do Registru (tj. verze této smlouvy pro uveřejnění) znečitelněny.

- Smluvní strany se dohodly, že tuto smlouvu uveřejní v Registru TČB, a to ve verzi pro uveřejnění, tj. po znečitelnění informací dle předchozího odstavce této smlouvy, a to nejpozději do 10 dnů po podpisu této smlouvy. Znečitelnění informací dle předchozího odstavce této smlouvy provede TČB odstraněním dotčeného textu a nahrazením křížky (např. „XXXXX“).
- Smluvní strany se dohodly, že jakékoliv opravy uveřejněné smlouvy či metadat smlouvy dle ZRS bude provádět pouze TČB. OS ECHO je oprávněn TČB vyzvat písemně k opravě uveřejněné smlouvy či metadat smlouvy. TČB opravu provede, bude-li výzva OS ECHO oprávněná, nejpozději do 5 dnů poté, kdy výzvu obdrží.
- Kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami, účinnosti dnem 1. 1. 2017 (nejdříve však dnem uveřejnění v Registru) a je platná do 31. 12. 2017. V případě, že KS na další období nebude uzavřena do konce roku platnosti této smlouvy, prodlužuje se platnost této KS na přechodné období, nejdéle však do konce 1. kalendářního čtvrtletí roku následujícího.
- Tato KS je závazná pro smluvní strany, které ji uzavřely a pro jejich právní nástupce.
- Seznam příloh, které jsou nedílnou součástí této KS:
 - Příloha č. 1: Mzdové tarify
 - Příloha č. 2: Zápočet doby zaměstnání v TČB
 - Příloha č. 3: Termíny výplat mezd pro rok 2017
 - Příloha č. 4: Ceník rekreačních pobytů na zařízeních TČB

V Českých Budějovicích dne: 14. 12. 2016

Pavel Šplíchal
předseda VZO OS ECHO

Ing. Miroslav Houfek, MBA
předseda představenstva

Mgr. Martin Žahourek
místopředseda představenstva

PŘÍLOHY

Příloha č. 1:

Mzdové tarify k 1. 1. 2017 platné pro všechny zaměstnance TČB

Tarifní stupeň	Tarifní mzda (Kč/měsíc)
1	11 500
2	13 000
3	14 100
4	15 700
5	17 700
6	19 800
7	22 000
8	24 800
9	27 000
10	29 600
11	32 000
12	34 700

Příloha č. 2:

Zápočet doby zaměstnání v TČB

1. Do doby zaměstnání v Teplárně České Budějovice, a. s. se započítává:
 - doba pracovního poměru v TČB a dále doba pracovního poměru v JČE a Podniku bytového hospodářství města České Budějovice – provozovny topného hospodářství (PBH PTH) před 1. 1. 1994, pokud pracovní poměry před tímto datem na sebe bez přerušení navazovaly,
 - doba mateřské dovolené a základní vojenské služby, pokud trval pracovní poměr v TČB (resp. JČE a PBH PTH),
 - doba uvolnění pro výkon funkce, pokud trval pracovní poměr v TČB (resp. v JČE a PBH PTH),
 - doba pracovního poměru v předchozí organizaci, pokud došlo k delimitaci této organizace k TČB (resp. v JČE a PBH PTH),
 - doba předchozího pracovního poměru v TČB (resp. v JČE) ukončeného z důvodu plné invalidity, pokud zaměstnanec po zániku plné invalidity bezprostředně vstoupil do pracovního poměru opět k TČB (resp. k JČE a PBH PTH).
2. Do pracovního poměru v TČB (resp. v JČE) *nelze započítat* dobu zaměstnání v TČB (JČE a PBH PTH), která byla přerušena ukončením pracovního poměru z jiného důvodu než pro invalidní důchod, i když zaměstnanec znovu do TČB nastoupil.
3. Do doby zaměstnání v TČB *se nezapočítává* doba zaměstnání v ostatních organizacích energetiky kromě PBH PTH s výjimkou období, kdy JČE před 1. 1. 1994 bylo součástí koncernu ČEZ a zaměstnanec přešel do JČE (TČB) na základě "Dohody o změně pracovního poměru", to znamená, že pracovní poměr neskončil.
4. Pro zápočet dob trvání pracovního poměru se bere doba od vzniku pracovního poměru.

Příloha č. 3:

Termíny výplat mezd na rok 2017

Měsíc	Výplata
Leden	<i>13. 2.</i>
Únor	<i>13. 3.</i>
Březen	<i>11. 4.</i>
Duben	<i>11. 5.</i>
Květen	<i>12. 6.</i>
Červen	<i>11. 7.</i>
Červenec	<i>11. 8.</i>
Srpen	<i>11. 9.</i>
Září	<i>11. 10.</i>
Říjen	<i>10. 11.</i>
Listopad	<i>11. 12.</i>
Prosinec	<i>11. 1. 2018</i>

Příloha č. 4:

Ceník rekreačních pobytů na zařízeních TČB

Chata Třísov – za 1 místnost:

30,- Kč za den + 40,- Kč za vyprání 1 sady poskytnutého ložního prádla