

VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

S platností od 1. 3. 2018

Čl. 1

Rozsah platnosti

Tento předpis upravuje poskytování mzdy zaměstnancům akciové společnosti v návaznosti na "Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku", "Zákoník práce" a "Jednotný katalog prací". Mzdový předpis je doplňován pravidelně kolektivní smlouvou, která je uzavírána zpravidla na období jednoho roku nebo dvou. Zaměstnancem se pro účely tohoto předpisu rozumí pracovník v pracovním poměru s uzavřenou pracovní smlouvou o pracovním vztahu, nebo uzavřenou smlouvou o výkonu funkce (dále jen zaměstnanec).

Čl. 2

Mzda

Zaměstnanci přísluší podle tohoto předpisu za vykonanou práci tato plnění: tarifní, smluvní (zaručená) mzda, prémie, odměny, stabilizační odměny, další mzda, příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, příplatek za práci v noci. Pravidla pro poskytování jednotlivých složek mzdy jsou uvedena v následujících článcích, případně v přílohách a podmínky pro poskytování jednotlivých složek mzdy jsou stejné pro muže a ženy (§ 4 písmo a zákona 1/92 Sb.). Veškerá plnění poskytnutá zaměstnanci, tj. celková mzda, je splatná pozadu za měsíční období a to do desátého dne následujícího měsíce nebo nejbližší pracovní den. Mzda se vyplácí v pracovní době na pracovišti v zákonných penězích, nebo se zasílá na osobní účty zaměstnanců.

Čl. 3

Odměňování jednotlivých kategorií pracovníků

Technicko-hospodářští pracovníci jsou odměňováni měsíční mzdou s měsíční prémie, případně se čtvrtletními (pololetními) doplatky, případně s roční odměnou. Dělníci, řidiči a pomocný obslužný personál jsou odměňováni časovou hodinovou mzdou s měsíční prémie.

Čl. 4

Mzdový systém

Zaměstnanci budou odměňováni tarifní mzdou, která vychází z následující stupnice mzdových tarifů, kde je pro hodinovou i měsíční mzdu 12 tarifních stupňů, ve kterých je výše mzdy určena rozpětím. Výše tarifní mzdy zaměstnance je určena mzdovým výměrem, od devátého tarifního stupně u měsíční mzdy jsou sjednány mzdové podmínky individuálně a smluvní mzda je součástí pracovní smlouvy.

Podkladem pro zařazení zaměstnanců do kvalifikačních stupňů je Podnikový sborník (katalog) pracovních činností, který je přílohou kolektivní smlouvy a vychází z Jednotného katalogu prací podle povolání.

Dále se při stanovení tarifní i smluvní (zaručené) mzdy přihlíží k plnění kvalifikačních požadavků, osobní odpovědnosti, namáhavosti a složitosti práce a k době zaměstnání

v akciové společnosti. Tarifní či smluvní mzda může být sjednána včetně příplatků za specifické činnosti, a potom se tyto příplatky samostatně neposkytují.

Stupnice mzdových tarifů:

| <u>tarifní stupeň</u> | <u>Kč/ hod.</u> | <u>Kč / měsíc</u> |
|-----------------------|-----------------|-------------------|
| 1. | 65 - 75 | 10500 - 13500 |
| 2. | 75 - 85 | 13000 - 16000 |
| 3. | 80 - 95 | 15000 - 19000 |
| 4. | 90 - 115 | 17000 - 24000 |
| 5. | 100 - 130 | 21000 - 30000 |
| 6. | 115 - 140 | 25000 - 35000 |
| 7. | 125 - 155 | 29000 - 38000 |
| 8. | 135 - 165 | 32000 - 40000 |
| 9. | 145 - 175 | 34000 - 45000 |
| 10. | 155 - 190 | smluvní mzda |
| 11. | 175 - 205 | smluvní mzda |
| 12. | 195 - 230 | smluvní mzda |

Tato stupnice je stanovena pro pracovní dobu 37,5 hodin týdně a zaměstnavatel se zavazuje respektovat mzdu nastavenou v jednotlivých tarifních stupních. Současně se zaměstnavatel zavazuje respektovat minimální mzdu ve výši, stanovenou zákonem pro příslušné období. Podkladem pro zařazení zaměstnanců do kvalifikačních stupňů je Podnikový sborník (katalog) pracovních činností, který je přílohou této kolektivní smlouvy a vychází z Jednotného katalogu prací podle povolání.

Čl. 5

Příplatky ke mzdě

1. Práce přesčas

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25% jeho průměrného výdělku a 50% jeho průměrného výdělku, jedná-li se o práci ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu (soboty a neděle). Vše za předpokladu, že zaměstnanci nebylo poskytnuto náhradní volno. Celkový rozsah práce přesčas nesmí v průměru přesáhnout 8 hodin týdně v 52 po sobě jdoucích týdnech. V kalendářním roce tak může maximální doba výkonu práce přesčas činit nejvýše 416 hodin, přičemž přesčasové hodiny nad limit 150 musí být se souhlasem zaměstnance.

2. Práce ve svátek

Po dobu práce ve státem uznaný svátek náleží zaměstnanci příplatek ve výši 100% průměrného výdělku, pokud mu nebylo poskytnuto náhradní volno za tuto vykonanou práci, potom se příplatek neposkytuje.

Pokud zaměstnanci ušla mzda v důsledku svátku, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

3. Práce v noci

Za hodinu práce v noci náleží příplatek ve výši 7, -- Kč za každou celou odpracovanou hodinu. Rozumí se touto prací činnost vykonávaná mezi 22,00 hodin až 6,00 hodin.

4. Práce ve ztíženém škodlivém pracovním prostředí

- čištění zásobníků a tanků TV uvnitř nádob 15 Kč/hod.

- speciální svářečské práce (v uzavřených prostorách topných rozvodů, zásobníků TV a blokových nádob) 15Kč/hod.

- práce spojené se zpracováním volné, skelné, struskové a čedičové vaty v uzavřených prostorách topných kanálů a předávacích stanic 15Kč/hod.
- práce konané v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách ve výšce 2m 5Kč/hod.

5. Mzdové zvýhodnění za práci o sobotách a nedělích

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda, přesčasový příplatek ve výši 50% a mzdové zvýhodnění ve výši 25% průměrného výdělku.

6 Další příplatky

Za provádění nebo zajištění různých specifických činností, které nelze zahrnout do smluvní mzdy, lze poskytnout příplatky. Výši příplatku navrhuje přímý nadřízený po konzultaci s vedoucím mzdového oddělení.

Čl. 6

Poskytování dalších složek mzdy

Základem odměny za vykonanou práci zaměstnance je smluvní (zaručená) mzda, která má charakter pevné části mzdy. Ke smluvní (zaručené) mzdě je dále poskytována prémie, která má charakter pohyblivé složky mzdy. Mimo těchto dvou hlavních mzdových složek je možno poskytovat mimořádné odměny, roční odměny vedoucím pracovníkům, odměny za pracovní pohotovost, případně další platby nad rámec stanovené mzdy zákonem. Poskytování těchto složek mzdy je řešeno v následujících odstavcích tohoto mzdového předpisu, případně je řešeno samostatnými zásadami, které jsou přílohou tohoto mzdového předpisu. Všechny tyto mzdové složky, mající charakter pohyblivé složky, jsou závislé na hospodářské a mzdové situaci v akciové společnosti. Při nepříznivé hospodářské situaci v akciové společnosti, může vedení společnosti přistoupit ke krácení, případně nevyplácení těchto složek mzdy.

Čl. 7

Mzda při výkonu jiné práce

Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou závadu provozního zařízení, v dodávce surovin nebo z dalších provozních příčin (prostoje) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci, přísluší mu mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Rovněž tak, nepřeveďte-li ho na jinou práci.

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní podmínky a nepřeveďte-li ho zaměstnavatel na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60% jeho průměrného výdělku.

Nevymeze-li zaměstnavatel v dohodě se ZV OS vážné důvody, pro které nemůže zaměstnancům (skupině zaměstnanců) práci přidělit (technologické důvody, odbytové potíže, povětrnostní vlivy...) jde o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši 60% jeho průměrného výdělku.

Čl. 8

Odstupné

Pracovníkovi, který byl uvolněn výpovědí v souvislosti s prováděním organizačních změn nebo racionalizačních opatření dle § 52 odst. 1 písmo a-c ZP, nebo který po této výpovědi odejde dohodou, vyplatí zaměstnavatel odstupné ve výši:

-trojnásobku průměrného hrubého výdělku, odpracoval-li zaměstnanec ve firmě více jak dva roky a méně než deset let

-pětinásobku průměrného hrubého výdělku, odpracoval-li zaměstnanec ve firmě více jak deset let

-na základě rozhodnutí vedení akciové společnosti může být v odůvodněných případech vyplaceno odstupné vyšší

Čl. 9

Odměna za pracovní pohotovost

Při dohodnuté pracovní pohotovosti mimo pracoviště, přísluší zaměstnanci odměna za hodinu takto vykonané pohotovosti ve výši 10% průměrného hodinového výdělku zaměstnance ve všední dny a 15% o sobotách a nedělích.

Čl. 10

Ostatní ustanovení

Tento mzdový předpis je závazným předpisem, kterým se řídí odměňování ve společnosti. Mzdový předpis vydává, mění a ruší předseda představenstva společnosti v dohodě s příslušným odborovým orgánem a se změnami seznamuje zaměstnance.

Mzdový předpis může být doplněn formou dodatků, případně nahrazen novým předpisem, neodpovídá-li podmínkám, za kterých byl vydán nebo na základě vývoje ve mzdové oblasti.

Jestliže zaměstnanec splnil podmínky, stanovené mu společností v souladu s tímto předpisem pro vznik nároku na mzdu, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu mzdu ve stanovené výši, odpovídající splněným podmínkám.

Nároky, vzniklé převodem účinnosti tohoto předpisu, se posuzují podle dosavadních předpisů.

Tento předpis je doplněn kolektivní smlouvou, kde je blíže upravena a specifikována mzdová oblast.

Veškeré informace o výši mzdy se považují za důvěrné a proto osoby, které mají přístup ke všem informacím o výši mzdy zaměstnanců, jsou povinni zachovávat o nich mlčenlivost.

Mzdový předpis nabývá účinnosti dnem: 01. 03. 2018

V Mladé Boleslavi dne: 28. 2. 2018

.....
Ing. Miroslav Olšák
předseda představenstva akciové společnosti

Příloha č.1

**ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ PRÉMII
TECHNICKO-HOSPODÁŘSKÝM PRACOVNÍKŮM CENTROTHERM Mladá Boleslav
a.s. Jana Palacha 1294**

Čl. 1

Účel a rozsah

1. Účelem těchto zásad je zajištění hmotné zainteresovanosti pracovníků na plnění úkolů, které vedou k zabezpečení hospodářské činnosti společnosti, k jejímu rozvoji a trvalé prosperitě.
2. Tyto zásady se vztahují na všechny TH pracovníky, kteří jsou rozděleni na vedoucí pracovníky (se smluvní smlouvou), další vedoucí pracovníky a ostatní pracovníky.

Čl. 2

Ukazatelé a jejich hodnocení

Jako hlavní ukazatel se stanovuje všem TH pracovníkům plnění hospodářského výsledku a dále pak plnění dílčích úkolů a povinností pracovníka včetně dodatečně ukládaných úkolů. Tento ukazatel v sobě zahrnuje na příklad:

zabezpečení nákupu a prodeje tepla a teplé vody, nenavyšování pohledávek, cílené snižování nákladů, dodržování zásad OBP a PO, kvalita řídicí práce, kvalita administrativních prací, dodržování limitů přesčasové práce i hospodaření se mzdovými prostředky, případně další ukazatelé plynoucí z potřeb akciové společnosti.

Plnění měřitelných ukazatelů se hodnotí kumulativně od počátku roku, hodnotitelné ukazatele běžně v měsíci nebo za stanovené období. Vedoucí pracovníky hodnotí předseda představenstva akciové společnosti, ostatní TH pracovníky příslušní vedoucí organizačních jednotek.

Čl. 3

Výše prémie a základna

Pro vedoucí pracovníky je stanovena premie individuálně, pro další vedoucí pracovníky a pro ostatní TH pracovníky podle pracovního zařazení v rozmezí 0-50% z premiové základny. Základnou pro výpočet je tarifní a smluvní mzda v premiovém období. Nárok na premie vzniká při plnění premiových ukazatelů.

Čl. 4

Průběh prémie

1. Za vykonané plnění úkolů a dosahování výborných výsledků, může být předsedou představenstva akciové společnosti nebo na návrh přímého nadřízeného pracovníka premie zvýšena.
2. Při neplnění úkolů, špatné kvalitě práce, způsobení neodstranitelných škod a zjištění nedostatků v řídicí a organizační práci, se výsledná premie krátí, případně se vůbec nevyplácí.
3. Krácené premie se mohou po odstranění nedostatků a splnění úkolů doplatit na základě

rozhodnutí předsedy představenstva akciové společnosti.

Čl. 5

Prémiové období

Pro technicko - hospodářské pracovníky se stanovuje jako základní prémiové období měsíc. Dále podle jednotlivých skupin TH pracovníků na různých stupních řízení se stanovuje prémiové období čtvrtletní a roční hodnocení. Možnosti prémiového období jsou potom následující:

- a) měsíční prémie
- b) měsíční prémie + čtvrtletní doplatky
- c) měsíční prémie + pololetní doplatky
- d) roční hodnocení s možností vyplacení záloh

Čl. 6

Společná a závěrečná ustanovení

1. Měnit, doplňovat a rušit ustanovení těchto zásad může pouze předseda představenstva akciové společnosti.
2. Změny, které by vedly ke zhoršení podmínek v odměňování, se projednávají se zástupcem odborového svazu.
3. Při nepříznivé situaci v akciové společnosti se postupuje dle čl. 6 mzdového předpisu. Tyto zásady nabývají účinnosti dnem 01. 03. 2018

**ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ
PRÉMII DĚLNÍKŮM A OSTATNÍM PRACOVNÍKŮM CENTROTHERM
Mladá Boleslav a.s. Jana Palacha 1294**

Čl. 1

Účel a rozsah

1. Účelem těchto zásad je zajištění hmotné zainteresovanosti pracovníků na zabezpečení jednotlivých činností na pracovištích s důrazem na celkovou hospodárnost, množství a kvalitu práce.
2. Tyto zásady se vztahují na všechny dělníky, řidiče, a pomocně obslužný personál.

Čl. 2

Ukazatelé a jejich hodnocení

Pro všechny pracovníky dle čl. 1 odst. 2 těchto zásad se stanovují ukazatelé: hospodářský výsledek a komplexní hodnocení pracovníka na základě plnění dílčích úkolů a povinností pracovníka včetně ukládaných úkolů. Komplexní hodnocení v sobě zahrnuje množství, kvalitu a hospodárnost vykonávané práce. Hodnocení pracovníků provádí vedoucí jednotlivých organizačních jednotek a výsledkem je přidělené procento prémie.

Čl. 3

Výše prémie, základna a období

Konkrétní výši prémie stanoví předseda představenstva akciové společnosti a pohybuje se u jednotlivých kategorií v rozmezí 0-50%. Základnou pro výpočet prémie je skutečně dosažená tarifní mzda pracovníka v prémieovém období. Prémieovým obdobím je měsíc.

Čl. 4

Průběh prémie

1. Prémie je stavěna jako kolektivní nebo individuální a její výše je závislá na celkových výsledcích. Při výborném výsledku může být tato prémie zvýšena. Při zjištění nedostatků v plnění ukazatelů, se prémie krátí, případně se vůbec neposkytne, což závisí na závažnosti nedostatků. V závislosti na odpracované době a výši mzdového tarifu se jednotlivým zaměstnancům rozdělí 10 % výsledné prémieové sazby. Zbývající část mezi ně přerozdělí vedoucí kolektivu podle jejich podílu na plnění prémieových ukazatelů.
2. Sazby kolektivní a individuální prémie pro okruhy pracovníků:
Údržbáři - kolektivní 47%
Dispečeri - kolektivní 24%
Skladová dělnice - individuální 25%
Uklízečka - individuální 24%
3. Krácené prémie se mohou po odstranění nedostatků doplatit na základě rozhodnutí předsedy představenstva akciové společnosti.
4. Prémie se zpracovávají na určené tiskopisy a musí být předány nejdéle druhý pracovní den po skončení měsíce na mzdový útvar, zodpovídají příslušní vedoucí zaměstnanci.

Čl. 5

Společná a závěrečná ustanovení

1. Měnit, doplňovat a rušit ustanovení těchto zásad může pouze předseda představenstva akciové společnosti.
2. Změny, které vedly ke zhoršení podmínek v odměňování, se projednávají se zástupcem odborového svazu.
3. Při nepříznivé hospodářské situaci společnosti se postupuje dle čl. 6 tohoto mzdového předpisu.
4. Tyto zásady nabývají účinnosti dnem: 01. 03. 2018

ZÁSADY PRO POSKYTOVÁNÍ ODMĚN CENTROTHERM Mladá Boleslav a.s. Jana Palacha 1294

Čl. 1

Mimořádné odměny

Pracovníkům je možno poskytnout mimořádné odměny za:
splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově, a jejichž splnění si vyžádalo zvýšené pracovní úsilí
ocenění mimořádného přínosu práce, při plnění plánovaných úkolů v oblasti energetiky a služeb obyvatelstvu
splnění mimořádného termínu a kvality
zásluhy při záchraně života, při ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků, jakož i při odstraňování následků živelných pohrom
Mimořádné odměny nesmí být poskytnuty za plnění jiných než pracovních úkolů a nesmí nahrazovat prémie v případě neplnění ukazatelů. Mimořádné odměny uděluje předseda představenstva samostatně, případně na návrh přímých nadřízených pracovníků

Čl. 2

Odměny při významných životních a pracovních výročích

1. Pracovní výročí

Odměny za celkovou dobu zaměstnání od prvního vstupu do zaměstnání:

Pracovní výročí 20 let - 4000,-Kč

Pracovní výročí 25 let - 6000,-Kč

Pracovní výročí 30 let - 8000,-Kč

Pracovní výročí 35 let - 10000,-Kč

Pracovní výročí 40 let - 12000,-Kč

Pracovní výročí 45 let - 14000,-Kč

Zaměstnanec je povinen doložit dobu zaměstnání od prvního vstupu do zaměstnaneckého poměru do data stanoveného výročí.

2. Životní výročí

a) 50 let věku - 15000,-Kč

55 let věku - 17000,-Kč

60 let věku - 20000,-Kč

65 let věku - 23000,-Kč

b) Při skončení pracovního poměru z důvodu **odchodu zaměstnance do starobního či invalidního důchodu** mu bude poskytnuta odměna ve výši jednoho průměrného platu při době zaměstnání v akciové společnosti do deseti let a odměna ve výši dvou jeho průměrných platu při době zaměstnání nad deset let **dohodne-li se zaměstnavatelem na ukončení pracovního poměru.**

3. Stabilizační odměna

Ke mzdě za měsíc říjen bude vyplacen stabilizační příplatek ve výši 12000,- Kč. Podmínkou je plný pracovní úvazek zaměstnance a trvání pracovního poměru.

4. Další mzda

Základem pro výpočet další mzdy je přiznaná (deklarovaná) mzda zaměstnance, která se skládá z tarifní mzdy a prémie přiznané dané kategorii pracovníka, případně z výše smluvní mzdy. První platba (záloha) se poskytuje ve výplatním termínu za měsíc květen a druhá platba (doplatek) se poskytuje ve výplatním termínu za měsíc listopad. Další mzda se nevyplácí u zaměstnanců, u kterých běží výpovědní doba, s výjimkou §52 pís.a) až c) ZP, dále pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr před 31.5.daného roku a zameškal-li zaměstnanec pracovní dobu v rozsahu 7,5 hod a více.

Čl.3

Závěrečná ustanovení

1. Mimořádné odměny přiznává na návrh bezprostředně nadřízeného pracovníka předseda představenstva akciové společnosti.
2. Přiznání odměn musí být písemně zdůvodněno, stanovena jejich výše a založeno u vedoucího mzdového oddělení.
3. Tyto zásady nabývají účinnosti dne 01. 03. 2018