



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2019

ČEPRO, a. s.

se sídlem: Dělnická 213/12, Holešovice, 170 00 Praha 7
IČO: 60193531
zapsaná: v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze,
sp. zn. B 2341
zastoupená: Mgr. Janem Duspěvou, předsedou představenstva a
Ing. Helenou Hostkovou, místopředsedkyní představenstva

(dále jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

a

Základní organizace Odborového svazu ECHO ČEPRO, a.s.

se sídlem: č.p. 162, 582 51 Šlapanov
IČO: 46485511,
zapsaná: ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze,
sp. zn. L 57769
zastoupená: Antonínem Hlaváčkem, předsedou výboru

a

Základní organizace Odborového svazu ECHO ČEPRO, a.s. Hněvice

se sídlem: Hněvice 62, 411 08 Stětí
IČO: 18384277
zapsaná: ve spolkovém rejstříku vedeném Krajským soudem
v Ústí nad Labem, sp. zn. L 11359
zastoupená: Janou Korejčíkovou, předsedou výboru

(Základní organizace Odborového svazu ECHO ČEPRO, a.s. a Základní organizace Odborového svazu ECHO ČEPRO, a.s. Hněvice dále společně jen „ZO OS ECHO“ nebo „odborové organizace“)

uzavírají k úpravě individuálních a kolektivních právních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi ZO OS ECHO a zaměstnavatelem tuto

KOLEKTIVNÍ SMLOUVU

ČLÁNEK I.**Základní ustanovení**

- 1.1 Společnost a ZO OS ECHO uzavírají ve smyslu ustanovení § 23 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“) a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, tuto kolektivní smlouvu (dále jen „smlouva“).
- 1.2 Kolektivní smlouva se vztahuje v plném rozsahu na všechny zaměstnance společnosti, kteří jsou zaměstnáni v pracovním poměru podle § 33 odst. 1 ZP.

CLÁNEK II. SPOLUPRÁCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ZAMĚSTNAVATELE

2.1 Společné závazky smluvních stran

Smluvní strany se zavazují:

- 2.2.1 plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací působících u zaměstnavatele vyplývající z platných právních předpisů a této smlouvy;
- 2.2.2 společně zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zabránit jakýmkoli omezením a diskriminaci zaměstnanců;
- 2.2.3 vzájemně se informovat na společných jednáních o připravovaných zásadních záměrech a opatřeních, které se dotýkají zájmů druhého smluvní strany s cílem vést efektivní kolektivní vyjednávání a udržet sociální smír;
- 2.2.4 vyhodnocovat plnění této smlouvy vždy do konce III. čtvrtletí příslušného kalendářního roku účinnosti smlouvy a na základě zkušeností z plnění této smlouvy případně zahájit jednání o její změně.

2.2 Závazky odborových organizací

ZO OS ECHO se zavazují:

- 2.2.1 členové orgánů ZO OS ECHO jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nich se dozvědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení důvěrných informací nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu tří let po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.
- 2.2.2 chránit a podporovat zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovištích i na veřejnosti. Zdržovat se jakéhokoli jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud tomu nebrání oprávněné zájmy nebo zákonné povinnosti uložené odborové organizaci;
- 2.2.3 pololetně informovat zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance, bývalé zaměstnance a ostatní členy odborové organizace;
- 2.2.4 jedenkrát ročně k účinnosti této smlouvy předávat zaměstnavateli jmenný seznam členů orgánů odborové organizace, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem dle ZP a v průběhu roku poskytovat informace o každé změně;
- 2.2.5 jedenkrát ročně informovat zaměstnavatele na jeho požádání o činnosti odborové organizace;

- 2.2.6 bez zbytečného odkladu informovat vhodným způsobem zaměstnance o své činnosti a činnosti společnosti, zejména pak zásadních otázkách souvisejících s fungováním a rozvojem společnosti;
- 2.2.7 podporovat svou činností příznivé pracovní podmínky na pracovištích za účelem zainteresování zaměstnanců na rozvoji a dobrém jménu zaměstnavatele;
- 2.2.8 podporovat opatření zaměstnavatele, které mají za cíl zvýšení prosperity společnosti, technického a ekonomického rozvoje zaměstnance a zlepšení pracovního prostředí, odstranění překážek ve vztazích nebo komunikaci na pracovišti, zvýšení spokojenosti zaměstnanců a jejich motivace;
- 2.2.9 refundovat zaměstnavateli vyplacené náhrady mzdy pro odborového funkcionáře uvolněného na základě rozhodnutí členských schůzí ZO OS ECHO, nedohodne-li se příslušná ZO ECHO se zaměstnavatelem jinak.;
- 2.2.10 projednat výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 ZP se zaměstnavatelem vždy nejpozději do 24 hodin, nedohodnou-li se zaměstnavatel a ZO OS ECHO jinak.

2.3 Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

- 2.3.1 plnit vůči odborovým organizacím povinnosti plynoucí zaměstnavateli ze ZP; ve vztahu k projednávání změny organizace práce či dalších opatření týkajících se většího počtu zaměstnanců smluvní strany souhlasně prohlašují, že takové záležitosti budou projednány s ZO OS ECHO tehdy, týkají-li se alespoň 3 % zaměstnanců.
- 2.3.2 vytvořit odborovým organizacím na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady ve smyslu § 277 ZP;
- 2.3.3 podporovat vyčlenění finančních prostředků ke krytí sociální politiky společnosti;
- 2.3.4 na základě uzavřené dohody o úhradě členských příspěvků členů odborové organizace a s výslovným písemným souhlasem zaměstnance zabezpečit pravidelné měsíční srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků ZO OS ECHO; jakož i poskytovat pověřeným odborovým funkcionářům informace nezbytně nutné pro ověření správnosti výše těchto příspěvků za podmínek, že k těmto opatřením předloží ZO OS ECHO předchozí písemný souhlas příslušných zaměstnanců s poskytnutím takových informací;
- 2.3.5 poskytovat ZO OS ECHO měsíčně výkaz srážek členských příspěvků v celkové částce za pracoviště zaměstnavatele (centrála, sklady, střediska);

- 2.3.6 umožnit na pracovišti konání konferencí v mimopracovní době organizované ZO OS ECHO za účelem informování zaměstnanců;
- 2.3.7 poskytovat neuvolněným funkcionářům ZO OS ECHO pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a nepožadovat refundaci mzdy v případech výkonu činností podle § 203 odst. 2 písm. b) ZP:
- účasti na konferenci odborové organizace pro odborové delegáty (2x ročně),
 - účasti na konferencích OS ECHO (2x ročně),
 - účasti na sjezdu (1x za tři roky),
 - regionálního setkání předsedů (1x čtvrtletně),
 - účasti na školení BOZP.
- Jinou odborovou činností plní neuvolnění odboroví funkcionáři v mimopracovní době.
- 2.3.8 informovat ZO OS ECHO a projednávat záležitosti stanovené ZP.

ČLÁNEK III. PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST

3.1 Pracovní doba

- 3.1.1 Délka stanovené týdenní **pracovní doby** pro všechny zaměstnance, není-li dále stanoveno jinak, činí **37,5 hodin týdně**. Délka stanovené týdenní pracovní doby pro zaměstnance pracující na pozici Řidič cisternového vozu činí 40 hodin týdně.
- 3.1.2 U zaměstnanců pracujících **ve směnných provozech se uplatňuje nerovnoměrná pracovní doba**, jejíž začátky a konce určuje vedoucí skladu a vedoucí střediska-Produktovody. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů.
- 3.1.3 Pro **ostatní zaměstnance** nepracující ve směnných provozech se uplatňuje **pružná pracovní doba** blíže upravená v Pracovním řádu zaměstnavatele.

3.2 Přestávky v práci

- 3.2.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům přestávku na jídlo a oddech v délce **30 minut**, která se nezapočítává do pracovní doby.
- 3.2.2 Přestávku na jídlo a oddech poskytuje zaměstnavatel nejdéle po 5,5 hodinách práce. Začátek a konec přestávky určuje zaměstnancům s pracovištěm v areálech skladů vedoucí skladu nebo vedoucí střediska-Produktovody.

- 3.2.3 Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut.
- 3.2.4 Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
- 3.2.5 Zaměstnancům vykonávajícím práce na pracovištích, které nemohou být přerušeny, poskytuje zaměstnavatel přiměřenou dobu na oddech a jídlo, přičemž tato doba se započítává do pracovní doby.

3.3 Práce přesčas

- 3.3.1 V souladu s ustanovením § 93 odst. 4 ZP smluvní strany sjednávají, že období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru **8 hodin týdně**, činí **1 kalendářní rok**.
- 3.3.2 Konat práci přesčas nad limity stanovené v § 93 odst. 2 ZP lze jen na základě dohody se zaměstnancem.

3.4 Dovolená

- 3.4.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v pracovním poměru dovolenou za kalendářní rok v rozsahu **5 kalendářních týdnů**. Podmínky pro poskytnutí dovolené v plné výši, či její krácení, jakož i výše dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrnou pracovní dobou upravuje ustanovení § 212 a násl. ZP.

3.5 Osobní překážky v práci

- 3.5.1 Nároky zaměstnanců na poskytnutí volna s náhradou mzdy se při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy (zejména pak nařízením vlády č. 590/2006 Sb.) se navyšují o:

- jeden pracovní den při úmrtí manžela, druha, registrovaného partnera, druha ve společné domácnosti nebo dítěte;
- jeden pracovní den při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela (či registrovaného partnera nebo druha ve společné domácnosti) jakož i manžela, registrovaného partnera či druha ve společné domácnosti sourozence zaměstnance.

- 3.5.2 Zaměstnavatel dále poskytne volno s náhradou mzdy v rozsahu:

- jeden den jedenkrát za dva kalendářní měsíce osobám (samoživitelům, samoživitelkám), které sami pečují nejméně o jedno dítě do 15 let věku (nejdéle do dokončení povinné školní docházky).
- jeden den v kalendářním měsíci osobám, které pečují o dítě mladší 18 let se zdravotním postižením.

Volno lze čerpat pouze v dohodě s příslušným vedoucím zaměstnancem a nároky nelze sčítat. Nevyužité volno se do dalšího období nepřevádí. Nárok na poskytnutí volna dle tohoto odstavce dokládá zaměstnanec čestným prohlášením.

3.6 Navýšení zákonného odstupného při organizačních změnách

- 3.6.1 Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr **skončil** dohodou z organizačních důvodů (dle § 52 písm. a) až c) ZP) **dříve, než by jim začala plynout dvouměsíční výpovědní doba** stanovená ZP, **se zákonné odstupné** stanovené ustanovením § 67 ZP **zvyšuje o dvojnásobek** jejich průměrného měsíčního výdělku.
- 3.6.2 V případě, že bude mezi zaměstnavatelem a **zaměstnancem uzavřena dohoda** o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů (dle § 52 písm. a) až c) ZP) **v průběhu běhu prvního měsíce výpovědní doby**, zákonné odstupné stanovené ustanovením § 67 ZP **se zvyšuje o jednonásobek** měsíčního průměrného výdělku.
- 3.6.3 **V závislosti na délce trvání nepřetržitého pracovního poměru** zaměstnance u zaměstnavatele se **záonné odstupné dle § 67 ZP navyšuje**, a to o:
- **dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku** při trvání pracovního poměru alespoň **20 let**,
 - **trojnásobek průměrného měsíčního výdělku** při trvání pracovního poměru alespoň **25 let**,
 - **čtyřnásobek průměrného měsíčního výdělku** při trvání pracovního poměru alespoň **30 let**.
- 3.6.4 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 patnáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku.
- 3.7 **Odchodné při rozvázání pracovního poměru ze zdravotních důvodů**
- 3.7.1 Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr **skončil dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) ZP dříve, než by jim začala plynout dvouměsíční výpovědní doba** stanovená ZP, náleží zaměstnancům odchodné ve výši **dvojnásobku** jejich průměrného měsíčního výdělku.
- 3.7.2 V případě, že bude mezi zaměstnavatelem a **zaměstnancem uzavřena dohoda** o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených § 52 písm. e) ZP **v průběhu běhu prvního měsíce výpovědní doby**, náleží zaměstnanci odchodné ve výši **jednonásobku** měsíčního průměrného výdělku.
- 3.7.3 **V závislosti na délce trvání nepřetržitého pracovního poměru** zaměstnance u zaměstnavatele náleží zaměstnanci odchodné, a to ve výši:
- **jednonásobek průměrného měsíčního výdělku** při trvání pracovního poměru alespoň **5 let**,
 - **dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku** při trvání pracovního poměru alespoň **10 let**,
 - **trojnásobek průměrného měsíčního výdělku** při trvání pracovního poměru alespoň **15 let**.

CLÁNEK IV. PÉČE O ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM POMĚRU

4.1 Stravování

- 4.6.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě tzv. stravenek v souhrnné hodnotě **120 Kč za odpracovanou směnu**. Zaměstnanec se částečně podílí na úhradě příspěvku na stravování, a to částkou **20 Kč**. Zaměstnancům pracujícím ve směnném provozu, jestliže délka směny vč. přestávky v práci přesáhne 11 hodin, náleží dvojnásobný příspěvek na stravování za jednu směnu.
- 4.6.2 V případech, kdy zaměstnanec neodpracuje celou, vzniká zaměstnanci nárok na příspěvek na stravování, pokud odpracoval alespoň 3 hodiny.

4.2 Příspěvek na doplňkové penzijní spoření

- 4.2.1 Zaměstnavatel přispívá na doplňkové penzijní spoření zaměstnancům, kterým uplynula zkušební doba a kteří uzavřeli s penzijním fondem smlouvu o doplňkovém penzijním spoření se státním příspěvkem a s pravidelnými měsíčními platbami, **v souhrnné maximální 18.000,- Kč ročně. Výše příspěvku zaměstnavatele se rovná výši měsíční platby zaměstnance, maximálně však činí měsíční příspěvek zaměstnavatele 1.500,- Kč.**

4.3 Příspěvek na volnočasové aktivity

- 4.3.1 Zaměstnavatel přispívá podle svých hospodářských výsledků na volnočasové aktivity zaměstnancům, a to formou tzv. volnočasových poukázek vybraných dodavatelů. **Volnočasové poukázky v souhrnné hodnotě 5.000,- Kč** poskytne zaměstnavatel zaměstnancům v měsíci červnu a prosinci, a to na základě rozhodnutí představenstva společnosti v případě, že očekávaná skutečnost ročního hospodářského výsledku příslušného kalendářního roku bude splněna na 100%.
- 4.3.2 Volnočasové poukázky po splnění podmínky stanovené odst. 4.3.1 budou vyplaceny zaměstnancům, kterým v době vydání rozhodnutí představenstva uplynula zkušební doba a proti nimž nebyly v době rozhodnutí učiněny žádné kroky k ukončení pracovního poměru daného zaměstnance.

4.4 Zvýhodněné podmínky pro kartu EuroOil

- 4.4.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům **slevu ve výši 2 Kč/l na pohonné hmoty** odebrané prostřednictvím Karty EuroOil v síti čerpacích stanic EO. Zaměstnanecká karta EuroOil může být poskytnuta pouze zaměstnancům, kterým uplynula zkušební doba a proti nimž není vedeno exekuční řízení formou srážky ze mzdy.

4.5 Zdravotní volno s náhradou mzdy

- 4.5.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nad rámec zákona **pracovní volno s náhradou mzdy (sick day) v rozsahu 2 pracovní dny v kalendářním roce** z důvodu zdravotní indispozice. Sick day lze čerpat pouze v celých dnech. Toto volno nelze čerpat v době dočasné pracovní neschopnosti

zaměstnance, v době ošetřování člena rodiny a v době čerpání dovolené. Nárok na sick days nemají zaměstnanci ve zkušební době.

- 4.5.2 Zaměstnanec je povinen oznámit záměr čerpat sick day svému nadřízenému zaměstnanci nejpozději v den jeho čerpání před začátkem pracovní směny. Nevybrané volno nelze převádět do následujícího roku.

4.6 Rekreaace

- 4.6.1 Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům využívat rekreační zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele za zvýhodněné ceny. Toto ustanovení se rovněž vztahuje na bývalé zaměstnance, jejichž pracovní poměr skončil dohodou z důvodu odchodu do starobního důchodu.
- 4.6.2 Seznam rekreačních zařízení a podmínky úhrady rekreačních poplatků jsou dostupné na intranetu zaměstnavatele.

4.7 Poradenství pro zaměstnance

- 4.7.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům možnost bezplatně využívat Konzultační službu ELA u smluvního partnera zaměstnavatele po dobu trvání smlouvy o poskytování této služby, která zahrnuje základní poradenství pro zaměstnance v oblasti psychologického poradenství, sociálně právního poradenství, finančního poradenství/coachingu a poradenství v oblasti zdravého životního stylu.
- 4.7.2 Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde-li v rámci společnosti k organizačním změnám, omezí negativní dopad na propouštěné zaměstnance a vyvine maximální možné, rozumně požadovatelné úsilí pro plynulý přechod propouštěných zaměstnanců do jiné společnosti (tzv. outplacement). Zaměstnavatel ve spolupráci s úřady práce bude propouštěným zaměstnancům vyhledávat nové pracovní příležitosti a dále zajistí prostřednictvím poradenských agentur zejména:
- poradenství ohledně dalšího směřování profesní dráhy,
 - posouzení dovedností, které může použít propouštěný zaměstnanec v budoucím zaměstnání,
 - poradenství a pomoc při sestavování životopisu, pomoc při přípravě na přijímací pohovory,
 - praktický nácvik dovedností pro přijímací pohovory,
 - odbornou psychologickou pomoc a podporu.

4.8 Garance pracovní pozice

- 4.8.1 Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá alespoň 10 let a kteří dosáhnou v nadcházejících 3 letech důchodového věku, mají možnost uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně pracovní smlouvy, kterou se mění pracovní poměr z doby neurčité na dobu určitou v maximálním trvání 3 let. Po dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou garantuje zaměstnavatel těmto zaměstnancům, že nebude jejich pracovní poměr skončen z organizačních důvodů dle § 52 písm. c) ZP. Uplynutím doby určité neztrácí zaměstnanci nárok na výplatu odměn při odchodu do důchodu dle čl. 3.6 této smlouvy. Návrh na změnu pracovního poměru na

dobu určitou podává nejbližší nadřízený zaměstnanec odboru řízení lidských zdrojů, které tento návrh postoupí k odsouhlasení představenstvu.

4.9 Příspěvek na pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli

- 4.9.1 Sjedná-li si zaměstnanec pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, poskytne mu zaměstnavatel pro rok 2019 roční příspěvek na pojistné, a to ve výši 840 Kč. Nárok na poskytnutí tohoto příspěvku zaměstnanec doloží předložením platné a účinné pojistné smlouvy. Toto ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, jimž pojištění odpovědnosti, vzhledem k povaze a rizikovosti vykonávané práce, sjednal a hradí přímo zaměstnavatel.

ČLÁNEK V. **MZDOVÁ OBLAST**

5.1 Odměňování za práci

- 5.1.1 Společnost dbá zásady spravedlivého odměňování a zásad rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.
- 5.1.2 Za účelem dodržování shora uvedených zásad společnost vytváří Katalog pozic, který tvoří přílohu č. 1 této smlouvy. Podstatou katalogu je posuzování a klasifikování pracovních pozic podle míry odpovědnosti, rozsahu řešení problémů a nároků na potřebné znalosti pro výkon pozice s přihlédnutím k výši obratu, který tato pozice ovlivňuje nebo velikosti pracoviště. Výsledkem tohoto hodnocení je objektivní bodové ohodnocení důležitosti pozice, ze kterého vyplývá zařazení pozice do určitého mzdového stupně. Katalog pozice je zaměstnavatel oprávněn v průběhu doby trvání této smlouvy jednostranně měnit bez nutnosti uzavírání dodatku k této smlouvě. O změně Katalogu pozic budou odborové organizace informovány do jednoho měsíce od provedení změny.
- 5.1.3 Ve společnosti se uplatňují vůči zaměstnancům v pracovním poměru tyto formy odměňování:
- smluvní mzda složená z pevné měsíční složky mzdy a variabilní složky,
 - mzdové příplatky dle ZP, této smlouvy, kolektivní smlouvy vyššího stupně a vnitřních předpisů,
 - odměny dle této smlouvy,
 - mimořádné odměny za pracovní výsledky,
 - mimořádná odměna závislá na hospodářském výsledku.
- 5.1.4 Smluvní strany se zavazují zahájit kolektivní vyjednávání o této kapitole vždy nejpozději do 30. 9. kalendářního roku.

5.2 Smluvní mzda zaměstnanců

- 5.2.1 Smluvní mzda zaměstnance se skládá z pevné měsíční složky mzdy a variabilní složky mzdy.
- 5.2.2 Zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům smluvní mzdu na základě Smlouvy o mzdě.
- 5.2.3 Variabilní složka mzdy je nenárokovou složkou mzdy a užívá se k časově a účelově přesně vymezenému hodnocení zaměstnance dle splněných ukazatelů či cílů, konkrétních výsledků pracovní činnosti.
- 5.2.4 Variabilní složka mzdy je navázána na typ smluvní mzdy blíže konkretizovaný níže:

Smluvní mzda I:

Variabilní složka Smluvní mzdy I je pohyblivou částí mzdy a činí 20 % ze souhrnu pevných měsíčních složek mzdy za hodnocené období. Vyplacení VSM je vázáno na splnění jmenovitých cílových a termínovaných úkolů a ukazatelů charakterizujících náplň pracovní pozice.

Variabilní složka Smluvní mzdy I se uplatňuje u zaměstnanců na pozicích **vedoucích odborů/střediska** a je vyplácena **ročně**. Hodnoceným obdobím je kalendářní rok.

Variabilní složka Smluvní mzdy I se uplatňuje dále u zaměstnanců na pozicích **vedoucí skladů** a je vyplácena **čtvrtletně**. Hodnoceným obdobím je kalendářní čtvrtletí.

Smluvní mzda II:

Variabilní složka Smluvní mzdy II je pohyblivou částí mzdy a činí 12 %, resp. 35,2 % ze souhrnu pevných měsíčních složek mzdy za hodnocené období. Vyplacení VSM je vázáno na splnění stanovených úkolů/kritérií. VSM je vyplácena **čtvrtletně** a hodnoceným obdobím je kalendářní čtvrtletí.

Variabilní složka Smluvní mzdy II **ve výši 12 %** se uplatňuje u zaměstnanců na pozicích **vedoucí oddělení, vedoucí operátor, velitel JPO, vedoucí technolog, specialista řízení projektů ČS a specialista daně**.

Variabilní složka Smluvní mzdy II **ve výši 35,2 %** se uplatňuje u zaměstnanců na pozicích **obchodní zástupce**.

Smluvní mzda III:

Variabilní složka Smluvní mzdy III je pohyblivou částí mzdy a činí 8 %, resp. 108 % pevné měsíční složky mzdy. Vyplacení VSM je vázáno na splnění stanovených úkolů. VSM je vyplácena **měsíčně** a hodnoceným obdobím je kalendářní měsíc.

Variabilní složka Smluvní mzdy III **ve výši 8 %** se uplatňuje u **ostatních TH a D zaměstnanců** (vyjma řidičů cisternového vozu).

Variabilní složka Smluvní mzdy III **ve výši 108 %** se uplatňuje u zaměstnanců na pozicích **řidič cisternového vozu**.

Vnitřní předpis zaměstnavatele může stanovit, že základ pro výpočet variabilní složky Smluvní mzdy III kromě pevné měsíční složky mzdy tvoří rovněž mzdový příplatek vyplácený zaměstnanci na základě daného vnitřního předpisu.

Pokud nemůže být stanovený úkol splněn z důvodů, které zaměstnanec nemohl svojí prací ovlivnit, nebo úkol z objektivních důvodů odpadl, při vyhodnocování se na takový úkol pohlíží, jako by byl splněn.

Výplatním obdobím variabilní složky mzdy u zaměstnanců se **smluvní mzdou I** je pro vedoucí odborů a vedoucího střediska-Produktovody kalendářní rok. Pro ostatní zařazené zaměstnance zařazené do **smluvní mzdy I** a dále pro zaměstnance se **smluvní mzdou II** je výplatním obdobím čtvrtletí. Variabilní složka bude vyplacena v nejbližším výplatním termínu mzdy po měsíci, kdy bude možno plnění úkolu vyhodnotit, nejdříve však po ukončení kalendářního roku, respektive kalendářního čtvrtletí, na které byly úkoly stanoveny.

V případě skončení pracovního poměru před termínem splnění jmenovitého úkolu nebo v průběhu hodnoceného období bude vyplacena alikvotní část variabilní složky mzdy.

Variabilní složka mzdy bude u **smluvní mzdy III** vyplácena 1x měsíčně, a to v řádném výplatním termínu po splnění stanoveného úkolu, termínu či ukazatele.

U všech zaměstnanců se uplatní jen jedna variabilní složka mzdy.

Variabilní složka mzdy může být u Smluvní mzdy I, Smluvní mzdy II a Smluvní mzdy III v případě částečného plnění úkolů, či nesplnění stanovených úkolů buď krácena, či nemusí být přiznána vůbec. Zaměstnanec musí být ze strany přímého nadřízeného před výplatním termínem mzdy seznámen s případným neplněním ukazatele pro přiznání variabilní složky mzdy a s důvody a výší jejího případného krácení/nepřiznání. Plnění ukazatelů vyhodnocuje nejbližší nadřízený zaměstnanec.

5.3 Mzdové příplatky

5.3.1 Zaměstnancům náleží k dosažené smluvní mzdě dále tyto příplatky:

- **za práci přesčas** přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši **25 %** průměrného výdělku. Příplatek zaměstnanci nepřisluží v případech, kdy se při nařízení práce přesčas dohodl zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna. Pokud je však práce přesčas vykonávána v sobotu v neděli nebo v noci přísluší zaměstnanci příplatky za práci v sobotu v neděli a v noci.

- **za práci přesčas, která předchází nebo následuje směnu a trvá celou směnu**, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **33 %** průměrného výdělku,
- pokud se jedná o **přesčasovou noční práci nebo práci v den pracovního klidu**, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši **50 %** průměrného výdělku,
- **za práci ve svátek** náleží zaměstnanci přednostně **výběr náhradního volna** (za dobu čerpání náhradního volna přísluší průměrný výdělek), výjimečně příplatek ve výši **100 %** průměrného výdělku,
- **za práci ve ztíženém pracovním prostředí** ve výši **10 %** průměrného výdělku,
- **za práci v noci** ve výši **10 %** průměrného hodinového výdělku minimálně ve výši 19,50 Kč/hodina,
- **za práci v sobotu a neděli** ve výši **10 %** průměrného hodinového výdělku minimálně ve výši 19,50 Kč/hodina,
- **za pracovní pohotovost** ve výši **10 %** průměrného výdělku,
- za práci ve dnech **24. 12. a 31. 12.** a noční směny **z 31. 12. na 1. 1.** ve výši **10,- Kč/hodina** (za den 24. 12. a část noční směny z 31. 12. na 1. 1., připadající do dne 1. 1., náleží tento příplatek spolu s příplatkem za práci ve svátek).

Příplatek za práci přesčas při souběhu podmínek se poskytuje jen ten, který je pro zaměstnance výhodnější.

5.3.2 Náhrada mzdy při prostojích a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy

- nepřeveďte-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění, **pro přechodné závady**, konat práci na svém pracovišti (§ 207 písm. a) ZP), přísluší zaměstnanci mzda ve výši **90 % průměrného výdělku**. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši **80 % průměrného výdělku**,
- nepřeveďte-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v důsledku **přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy** (§ 207 písm. b) ZP), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši **70 % průměrného výdělku**. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši **60 % průměrného výdělku**.

5.3.3 Vnitřní předpis zaměstnavatele může stanovit další mzdové příplatky nad rámec této smlouvy.

5.4 Odměny

5.4.1 Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci při **dosažení životního jubilea 50, 55, 60 let** věku jednorázovou **finanční odměnu** podle délky nepřetržitého trvání pracovního poměru u společnosti:

▪ po uplynutí zkušební doby – 5 let	3.000,- Kč
▪ 6 – 9 let	4.500,- Kč
▪ 10 – 14 let	7.000,- Kč
▪ 15 – 24 let	10.000,- Kč
▪ 25 – 30 let	12.000,- Kč
▪ 31 – 34 let	15.000,- Kč
▪ 35 let a více	20.000,- Kč

5.4.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, kterému uplynula zkušební doba, při **dosažení životního jubilea 50, 55, 60 let** věku **poukázku k odběru pohonných hmot** v síti čerpacích stanic EuroOil v hodnotě 1.000,- Kč.

5.4.3 Při skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu jeho **odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu** vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci jednorázovou finanční odměnu ve výši závisle na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru u společnosti:

▪ po uplynutí zkušební doby – 14 let	9.000,- Kč
▪ 15 – 24 let	14.000,- Kč
▪ 25 let a více	16.000,- Kč.

5.4.4 V případě úmrtí zaměstnance v roce nároku na starobní důchod bude částka dle bodu 2. tohoto článku vyplacena rodině zaměstnance.

5.4.5 Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci **věrnostní odměnu v závislosti na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru** u zaměstnavatele, a u jeho právního předchůdce BENZINA, s. p.,

▪ 10 let	4.000,- Kč
▪ 15 let	5.000,- Kč
▪ 20let	9.000,- Kč
▪ 25 let	11.500,- Kč
▪ 30 let	15.000,- Kč
▪ 35 let	20.000,- Kč
▪ 40 let	26.000,- Kč

5.4.6 Odměny uvedené v tomto článku se poskytují bez podávání žádosti ve výplatním termínu současně se mzdou za měsíc, ve kterém vznikl nárok na výplatu odměny. Výplaty odměn zajišťuje odbor řízení lidských zdrojů zaměstnavatele.

- 5.4.7 Zaměstnavatel dále zaměstnancům vyplácí jedenkrát ročně ve výplatním termínu mzdy za měsíc listopad mimořádné odměny závislé na hospodářském výsledku (dále jen „HV“). Výše mimořádných odměn se odvíjí od plnění plánu HV. Mimořádná odměna z HV bude vyplácena z částky přesahující plánovaný hospodářský výsledek. Bude-li HV nižší nebo se bude rovnat plánu, mimořádné odměny se vyplácet nebudou. Výše rozdělovaných mimořádných odměn se bude rovnat takové části, o kterou bude HV překročen, maximálně však 20.000.000,- Kč.

ČLÁNEK VI. OBLAST BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- 6.1 Zaměstnavatel se zavazuje zajistit pro zaměstnance pracovní lékařskou péči ve smyslu platných právních předpisů. Rovněž tak se zavazuje hradit vstupní, mimořádné, periodické a výstupní lékařské prohlídky, pokud je zákon předepisuje.
- 6.2 Obě smluvní strany spolupracují v souladu se zákoníkem práce na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (§ 108 a násl. ZP).
- 6.3 Zaměstnavatel se zavazuje stanovit a projednat míru zavinění vzniku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se ZO OS ECHO a postiženým zaměstnancům do 30 dnů od vzniku pracovního úrazu nebo data ohlášení nemoci z povolání. Tato lhůta se přerušuje po dobu šetření míry zavinění jiným příslušným orgánem.
- 6.4 Zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění zaměstnanci až do výše 50.000,- Kč při vzniku pracovního úrazu, kdy vyžaduje poškození zdraví zaměstnance hospitalizací delší než 5 dnů. Výše částky bude stanovena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ZO OS ECHO s ohledem na závažnost a předpokládané následky úrazu.
- 6.5 Zaměstnavatel ohlásí bez zbytečného odkladu ZO OS ECHO pracovní úrazy ve smyslu ustanovení § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úraze a umožní svazové inspekci BOZP jejich šetření.
- 6.6 Zaměstnavatel se zavazuje projednat závěry šetření smrtelného pracovního úrazu a úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů na společném zasedání se zástupci ZO OS ECHO.
- 6.7 Zaměstnavatel se zavazuje hradit za zaměstnance hospitalizovaného z důvodu pracovního úrazu nebo za zaměstnance, u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, zejména poplatky za pobyt v nemocnici, za lékařské ošetření nebo vyšetření, za vydání lékařského předpisu apod., a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatel odpovídá.

ČLÁNEK VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 7.1 Tato smlouva se uzavírá s účinností **od 1. 1. 2019 na dobu neurčitou**. Smlouvu může kterákoliv ze smluvních stran vypovědět, a to v šestiměsíční výpovědní době počínající běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zbývajícím smluvním stranám. Smlouvu lze vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti.
- 7.2 Smlouvu lze měnit pouze písemnými očíslovanými dodatky. Smluvní strany se zavazují minimálně jednou za kalendářní rok zahájit z podnětu některé ze smluvních stran jednání o změnách či úpravách smlouvy. Smlouva musí být změněna dodatkem vždy, je-li to nutné z důvodu změny obecně závazných právních předpisů, nebo v případě uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, pokud tato přiznává zaměstnancům práva ve větším rozsahu než tato smlouva.
- 7.3 Tato smlouva se může stát neplatnou v té části, kde jsou práva a povinnosti zaměstnanců upravena v menším rozsahu, než v kolektivní smlouvě vyššího stupně. V takovém případě se smluvní strany zavazují postupovat dle odst. 1.4 tohoto článku.
- 7.4 Nedílnou součástí této smlouvy je příloha č. 1 Katalog pozic a D profesí.
- 7.5 Okamžikem účinnosti této smlouvy se ruší kolektivní smlouva účinná od 1. 1. 2018 ve znění pozdějších dodatků.
- 7.6 Tato smlouva je vyhotovena ve čtyřech stejnopisech, přičemž společnost obdrží 2 stejnopisy a každá ZO OS ECHO obdrží jeden stejnopis.

Za ČEPRO, a.s.

V Praze dne

.....
Mgr. Jan Duspěva
předseda představenstva

V Praze dne

.....
Ing. Helena Hostková
místopředsedkyně představenstva

Za ZO OS ECHO

V Praze dne 4. 12. 18

.....
Antonín Hlaváček

V Praze dne 4. 12. 2018

.....
Jana Korejčíková