



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2024

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

(Základní organizace Odborového svazu ECHO ČEPRO, a.s. dále jen „ZO OS ECHO“ nebo „odborová 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.
- 1.3 Na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 74 a násl. ZP se vztahují články: 3.1 Pracovní doba, 3.2 Přestávky v práci, 3.4 Dovolena a 5.2 Mzdové příplatky uvedené v § 115 až 118 zákoníku práce.

ČLÁNEK II. SPOLUPRÁCE ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ZAMĚSTNAVATELE

2.1 Společné závazky smluvních stran

Smluvní strany se zavazují:

- 2.1.1 plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborové organizace působící u zaměstnavatele vyplývající z platných právních předpisů a této smlouvy;
- 2.1.2 společně zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zabránit jakýmkoli omezením a diskriminaci zaměstnanců;
- 2.1.3 vzájemně se informovat na společných jednáních o připravovaných zásadních záměrech a opatřeních, které se dotýkají zájmů druhé smluvní strany s cílem vést efektivní kolektivní vyjednávání a udržet sociální smír;
- 2.1.4 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 odborové organizace

ZO OS ECHO se zavazuje:

- 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 o 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 odborové organizaci 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 odborové organizaci na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnost 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 podmínky, 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 poskytnout zaměstnancům, kteří se zúčastní školení, workshopu, nebo instruktáže „Rady mladých odborářů, Mladých odborářů a obdobných platform“ organizovaných Základní organizací, OS ECHO, ČMKOS a nadnárodními odborovými centrály, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a nepožadovat refundaci mzdy v nezbytném rozsahu, minimálně však 2 dny ročně, pokud o to odborová organizace působící u zaměstnavatele požádá;
- 2.3.9 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 může uplatňovat jak rovnoměrné, tak i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**. Průměrná týdenní pracovní doba u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období 52 týdnů. Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel na návrh vedoucího skladu, nebo vedoucího Střediska Produktovody dle provozních potřeb zaměstnavatele. Bližší podmínky jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

- 3.1.3 Pro **ostatní zaměstnance** nepracující ve směnných provozech se uplatňuje **pružná nebo pevná pracovní doba** blíže upravená ve vnitřním předpisu 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 **52 týdnů po sobě jdoucích**.
- 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 pracovního volna s náhradou mzdy se při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy (zejména pak nařízením vlády č. 590/2006 Sb.) navyšují o:
- jeden pracovní den při úmrtí manžela, druha, registrovaného partnera, druha ve společné domácnosti nebo dítěte (celkem 3 dny);
 - 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 (celkem 2 dny);

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

- 6 dnů v kalendářním roce osamělým zaměstnankyním, zaměstnancům, pokud mají ve vlastní péči nejméně jedno dítě ve věku do skončení povinné školní docházky. Povinná školní docházka trvá 9 let a žáci ji splní ukončením období školního vyučování ve školním roce, v němž dovrší poslední rok povinné školní docházky. Volno náleží zaměstnancům po zkušební době a poskytuje se ve dnech celodenní péče o dítě.
- jeden den v kalendářním měsíci osobám, které pečují o dítě mladší 18 let se zdravotním postižením.

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

3.5.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu jeden den, a to v první školní den při nástupu dítěte zaměstnance do 1. třídy základní školy. Pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá denní směna na první školní den jejich dítěte nebo noční směna na den před tímto dnem.

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 zákonné odstupné dle § 67 ZP navyšuje:

- při trvání pracovního poměru do 15 let o jednonásobek v případě skončení pracovního poměru dohodou,
- při trvání pracovního poměru alespoň 15 let o dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku v případě skončení pracovního poměru výpovědí a o trojnásobek v případě skončení pracovního poměru dohodou,
- při trvání pracovního poměru alespoň 25 let o trojnásobek průměrného měsíčního výdělku v případě skončení pracovního poměru výpovědí a o čtyřnásobek v případě skončení pracovního poměru dohodou,

- při trvání pracovního poměru **alespoň 30 let** o **čtyřnásobek** průměrného měsíčního výdělku v případě skončení pracovního poměru **výpovědí** a o **pětinásobek** v případě skončení pracovního poměru **dohodou**
 - při trvání pracovního poměru **alespoň 35 let a více** o **pětinásobek** průměrného měsíčního výdělku v případě skončení pracovního poměru **výpovědí** a o **šestinásobek** v případě skončení pracovního poměru **dohodou**.
- 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:
- **dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku při trvání pracovního poměru alespoň **5 let**,
 - **trojnásobek** průměrného měsíčního výdělku při trvání pracovního poměru alespoň **10 let**,
 - **čtyřnásobek** průměrného měsíčního výdělku při trvání pracovního poměru alespoň **15 let**.

ČLÁNEK IV. PÉČE O ZAMĚSTNANCE V PRACOVNÍM POMĚRU

4.1 Stravování

- 4.6.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na stravování ve formě elektronické stravenky prostřednictvím k tomu určené aplikace v souhrnné hodnotě **165 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 směnu, vzniká zaměstnanci nárok na příspěvek na stravování, pokud odpracoval alespoň 3 hodiny.

4.2 Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření

- 4.2.1 Zaměstnavatel přispívá na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření zaměstnancům, kterým uplynula zkušební doba a kteří uzavřeli s penzijním fondem smlouvu o doplňkovém penzijním spoření se státním příspěvkem, pravidelnými měsíčními platbami v **souhrnné výši 24.000,- Kč ročně**. Měsíční výše příspěvku zaměstnavatele činí 2.000,- Kč za podmínky, že minimální výše měsíčního příspěvku zaměstnance činí 300,- Kč.

4.3 Příspěvek na volnočasové, vzdělávací a zdravotní aktivity

- 4.3.1 Zaměstnavatel přispívá podle svých hospodářských výsledků na volnočasové, vzdělávací a zdravotní aktivity zaměstnanců. Roční výše příspěvku činí **13.000 Kč** na zaměstnance. Příspěvek je poskytován formou přidělení limitu k čerpání v rámci elektronické aplikace sloužící pro výběr konkrétní formy čerpání jednotlivými zaměstnanci. Detailní pravidla jsou stanovena na základě rozhodnutí představenstva. Podmínkou pro přidělení limitu čerpání je, že očekávaná skutečnost ročního hospodářského výsledku společnosti příslušného kalendářního roku bude splněna na 100 %. Zaměstnanci, kterým k datu rozhodnutí o přidělení limitu běží zkušební doba, bude přidělen limit až po absolvování zkušební doby.

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 Osobní volno s náhradou mzdy

- 4.5.1 Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nad rámec zákona **pracovní volno s náhradou mzdy (tzv. osobní volno) v rozsahu 3 pracovní dny v kalendářním roce** za účelem obstarání osobních záležitostí. Osobní volno 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 osobní volno nemají zaměstnanci ve zkušební době.
- 4.5.2 Zaměstnanec je povinen oznámit záměr čerpat osobní volno svému nadřízenému zaměstnanci s dostatečným předstihem, je-li to možné. Vedoucí zaměstnanec je oprávněn v odůvodněných případech odmítnout čerpání osobního volna, pokud by náhlá nepřítomnost zaměstnance ohrozila řádný provoz pracoviště. Nevybrané volno nelze převádět do následujícího roku.

4.6 Rekreaace

- 4.6.1 Zaměstnavatel umožňuje současným zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům využívat rekreační zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele za zvýhodněné ceny.
- 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 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. 5.3.3 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 v každém kalendářním roce, kdy zaměstnanec pojištění uhradí, roční příspěvek na pojistné, a to ve výši **1 500 Kč**. Nárok na poskytnutí tohoto příspěvku náleží po zkušební době a zaměstnanec nárok 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

- 5.1.1 Společnost dbá zásady spravedlivého odměňování a zásad rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.
- 5.1.2 Mzdová oblast je řešená ve vnitřním předpisu zaměstnavatele č. 31/FŘ/70/01/2019 Odměňování a benefity, přičemž její případné změny bude zaměstnavatel projednávat s odborovou organizací.
- 5.1.3 Smluvní strany se zavazují zahájit kolektivní vyjednávání o této kapitole vždy nejpozději do 30. 9. kalendářního roku.

5.2 Mzdové příplatky

- 5.2.1 Zaměstnancům náleží k dosažené smluvní mzdě tyto příplatky:
- **za práci přesčas** přísluší dosažená mzda a příplatek ve výši **25 %** průměrného výdělku. Příplatek zaměstnanci nepřísluší 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 **27,50 Kč / hodina**,
- **za práci v sobotu a neděli** ve výši **10 % průměrného hodinového výdělku** minimálně ve výši **27,50 Kč / hodina**,
- **za práci v nepřetržitém provozu zaměstnavatele** ve smyslu ust. § 78, písm. g), ZP, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu, kdy činnost probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru, přičemž zaměstnanci pracují střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24 hodin denně, a pracovní směny jim připadají střídavě na různé kalendářní dny **ve výši 6,00 Kč / hodina**
- **odměna 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.

5.2.2 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**.

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

5.3 Odměny

5.3.1 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	8 000,- Kč
▪ 6–9 let	9 500,- Kč
▪ 10–20 let	15 000,- Kč
▪ 21–30 let	18 000,- Kč
▪ 31–35 let	23 000,- Kč
▪ 35 let a více	33 000,- Kč

5.3.2 Při skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu jeho **odchodu do starobního nebo invalidního důchodu 3. stupně** vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci jednorázovou finanční odměnu ve výši závisle na délce nepřetržitého trvání pracovního poměru u společnosti:

▪ po uplynutí zkušební doby – 14 let	14.000,- Kč
▪ 15–24 let	17.000,- Kč
▪ 25 let a více	19.000,- Kč.

5.3.3 V případě úmrtí zaměstnance v roce nároku na starobní důchod bude částka dle bodu 3 tohoto článku vyplacena rodině zaměstnance.

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

▪ 5 let	5.000,- Kč
▪ 10 let	10.000,- Kč
▪ 15 let	15.000,- Kč
▪ 20 let	20.000,- Kč
▪ 25 let	25.000,- Kč
▪ 30 let	30.000,- Kč
▪ 35 let	35.000,- Kč
▪ 40 let	40.000,- Kč
▪ 45 let	45.000,- Kč
▪ 50 let	50.000,- Kč

5.3.5 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.

- 5.3.6 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 pracovně 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 hospitalizaci delší než 5 dní. 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 dní na společném zasedání se zástupci ZO OS ECHO.
- 6.7 Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s ustanovením § 271d ZP poskytnout zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz, nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání náhradu za účelně vynaložené náklady spojené s léčením, za lékařské ošetření nebo vyšetření, a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatel odpovídá, a to přímo, nebo prostřednictvím příslušné pojišťovny.

- 6.8 Zaměstnancům, kteří pravidelně používají pracovní oděv jako osobní ochranný prostředek poskytovaný zaměstnavatelem, se započítává do pracovní doby 15 min z doby potřebné k osobní očištění po skončení pracovní činnosti.

ČLÁNEK VII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 7.1 Tato smlouva se uzavírá s účinností od **1. 1. 2024 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 bodu 2 tohoto článku.
- 7.4 Okamžikem účinnosti této smlouvy se ruší kolektivní smlouva účinná od 1. 1. 2023 ve znění pozdějších dodatků.
- 7.5 Tato smlouva je vyhotovena ve třech stejnopisech, přičemž zaměstnavatel obdrží dva stejnopisy a odborová organizace jeden stejnopis.

Za ČEPRO, a.s.

V Praze, dne 12. 12. 2023

Mgr. Jan Duspěva
předseda představenstva

V Praze, dne 12. 12. 2023

Ing. Helena Hostková
místopředsedkyně představenstva

Za ZO OS ECHO

V Praze, dne 12. 12. 23

Antonín Hlaváček

