

Kolektivní smlouva
Elektrárna Počeradý, a.s.,
na období let 2023 - 2024

Úplné znění ke dni 1. 1. 2023

**Úplné znění kolektivní smlouvy
Elektrárna Počerady, a.s., na období let 2023 - 2024**

Smluvní strany

Elektrárna Počerady, a.s.

se sídlem Václava Řezáče 315, 434 01 Most

zastoupena Ing. Stanislavem Klanduchem, místopředsedou představenstva

a Ing. Miroslavem Krylem, členem představenstva

(dále jen zaměstnavatel)

a

Základní odborová organizace Elektrárna Počerady (ZO EPC)

zastoupená Josefem Petrlíkem, předsedou odborové organizace

(dále jen odborová organizace)

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy:

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

§ 1

Předmět podnikové kolektivní smlouvy

- 1.1. Tato kolektivní smlouva upravuje, v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP), individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, práva a povinnosti smluvních stran.

§ 2

Závaznost kolektivní smlouvy

- 2.1. Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, jejich případné právní nástupce a všechny zaměstnance zaměstnavatele. V ustanoveních, kde je to uvedeno, se vztahuje také na rodinné příslušníky zaměstnanců a na důchodce - bývalé zaměstnance.

§ 3

Společné závazky

- 3.1. Smluvní strany se zavazují:
 - 3.1.1. Vytvářet společně prostor pro poskytování rovných příležitostí a podporu rozmanitosti s přihlédnutím k rozdílům mezi zaměstnanci. Rovné příležitosti a rozmanitost jsou záležitostmi zaměstnavatele i odborových organizací.
 - 3.1.2. Rozvíjet vzájemné korektní vztahy a vzájemně respektovat postavení a pravomoci druhé smluvní strany s cílem zabezpečit sociální klid u zaměstnavatele.
 - 3.1.3. Vzájemně se informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu.
 - 3.1.4. Sporné případy vyplývající ze vzájemných vztahů řešit jednáním smluvních stran.
 - 3.1.5. Vyhodnotit po skončení příslušného kalendářního roku na společném jednání závazky vyplývající z této kolektivní smlouvy. V případě požadavku jedné ze smluvních stran zahájit jednání k závazkům vyplývajícím z kolektivní smlouvy. Společné jednání bude započato nejpozději do 30 dnů od doručení písemného požadavku druhé straně, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.
 - 3.1.6. Seznámit zaměstnance s obsahem kolektivní smlouvy a jejích dodatků do 15 dnů od jejich uzavření.

§ 4

Úprava vztahů mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

- A. Zaměstnavatel se zavazuje:
- 4.1. Respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a neklást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů, této kolektivní smlouvy a mezinárodních úmluv, jimiž je ČR vázána.
 - 4.2. Poskytovat podle svých provozních možností na svůj náklad odborové organizaci pro řádný výkon její činnosti v přiměřeném rozsahu místnost s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.
 - 4.3. Zajistit na svůj náklad instalaci, údržbu a provozuschopnost potřebných telefonních linek (včetně úhrady hovorného, provedeného v souvislosti se zastupováním zaměstnanců) provoz VF telefonu a elektronické pošty, pokud je jejich zavedení technicky možné.
 - 4.4. Vytvořit odborové organizaci technické podmínky pro informování zaměstnanců o její činnosti prostředky obvyklými u zaměstnavatele; a to včetně distribuce oznámení, tiskopisů, letáků apod., souvisejících s výkonem činnosti zástupců zaměstnanců a odborovou činností.
 - 4.5. Zabezpečovat srážení členských příspěvků členům odborových organizací a převádět je na účet odborové organizace, jíž je zaměstnanec členem, pokud o to zaměstnanec písemně požádá příslušnou odborovou organizaci a legislativa provádění srážek umožňuje. Příslušná odborová organizace předá zpracovateli mezd originál Dohody o srážce ze mzdy uzavřené se zaměstnancem. Náklady spojené s placením uvedených srážek nese zaměstnavatel.
 - 4.6. Umožnit pověřeným členům odborové organizace vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů, mzdových předpisů a plněním závazků vyplývajících z této kolektivní smlouvy a kolektivních smluv vyššího stupně a dále kontrolu v oblasti kvality a skladby závodního stravování. Členové odborové organizace jsou oprávněni si k této kontrolní činnosti přizvat zaměstnance a funkcionáře příslušných vyšších odborových orgánů, a to po dohodě se zaměstnavatelem.
 - 4.6.1. Umožnit pověřenému zástupci příslušného vyššího odborového orgánu pro oblast BOZP kontrolu v oblasti BOZP u zaměstnavatele a dále vytvořit dobrovolným odborovým inspektorům BOZP nezbytné podmínky pro výkon jejich činnosti.

Za tím účelem jim zaměstnavatel zajistí:

 - a) vstup na pracoviště,
 - b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
 - c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhu opatření, které podala odborová organizace vykonávající kontrolu.
 - 4.6.2. Týká-li se kontrola dle bodu 4. 6. osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti podle příslušných ustanovení zák. č. 89/2012 Sb.,

občanského zákoníku a zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, může zaměstnavatel poskytnout údaje jen s předchozím souhlasem zaměstnance

- 4.7. Vytvořit odborové organizaci pro výkon činnosti zástupců zaměstnanců na svůj náklad podmínky pro řádný výkon její činnosti a hradit jí náklady na potřebné podklady. Za tím účelem se zavazuje vyčlenit ve svém rozpočtu částku ve výši 75 000 Kč.

Přidělené finanční prostředky budou použity zejména na krytí následujících výdajů:

- a) prokázané cestovní náklady,
 - b) školení a semináře členů příslušného odborového orgánu včetně nákupu odborné literatury a tisku,
 - c) úhrada odborných posudků a poradenské činnosti.
- 4.8. Uhradit odborové organizaci náklady po předložení jednotlivých platebních dokladů určenému zástupci zaměstnavatele, a to do 15 dnů po skončení kalendářního čtvrtletí.
- 4.9. Na své náklady uzavřít komerční úrazové pojištění ve prospěch členů orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, pro případ úrazů těchto osob vzniklých při výkonu činnosti zástupců zaměstnanců podle zákoníku práce a této kolektivní smlouvy.
- 4.10. Umožnit pověřenému zástupci odborové organizace projednat na poradě vedení ty záležitosti, na kterých má odborová organizace zájem.
- 4.11. Umožnit pověřenému zástupci odborové organizace projednat na příslušné úrovni řízení dle povahy věci záležitosti, na kterých má odborová organizace zájem. Při projednávání záležitostí bude zpravidla postupováno podle závažnosti věcí v návaznosti na organizační strukturu zaměstnavatele od nejnižších organizačních stupňů k nejvyšším.
- 4.12. Umožnit zaměstnancům konání voleb zástupců zaměstnanců. Volby se konají v pracovní době na pracovišti, nedovolují-li to provozní možnosti zaměstnavatele, může se volba uskutečnit i mimo pracoviště.
- 4.13. Předávat odborové organizaci měsíčně seznam zaměstnanců, kterým byly sraženy odborové příspěvky včetně celkové rekapitulace. Pro účely odpočtu základu daně podle § 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, budou v prosinci daného roku předány za zdaňovací období soubory s údaji potřebnými pro vystavení potvrzení odborové organizace s uvedením celkové roční částky za každého zaměstnance, kterému byly prováděny srážky členských příspěvků. Přehledy budou uloženy na předem dohodnutém společném úložišti.
- 4.14. Projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

B. Odborová organizace se zavazuje:

- 4.15. Chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i na veřejnosti, při své činnosti respektovat provozní potřeby zaměstnavatele, zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, při respektování oprávněných zájmů odborové organizace.
- 4.16. Dodržovat zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, právní předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatní pracovněprávní předpisy.
- 4.17. Hospodárně vynakládat finanční prostředky vyčleněné pro její činnost podle ustanovení bodu 4. 7. této kolektivní smlouvy.

- 4.18. Umožnit zástupcům zaměstnavatele projednat při jednání výboru základní odborové organizace ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem.
- 4.19. Vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o činnosti zástupců zaměstnanců, o obsahu a závěrech informací a projednání se zaměstnavatelem.
- 4.20. Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a skutečnostech, které byly poskytnuty a označeny jako důvěrné, 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. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Toto ustanovení platí i pro odborníky, které si odborová organizace přizve.

C. Působnost odborových organizací v pracovněprávních vztazích

- 4.21. Odborová organizace je oprávněna vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek v něm stanovených nebo sjednaných v této kolektivní smlouvě (§ 286 ZP).
- 4.22. Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu i za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni (§ 24 ZP).
- 4.23. Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace (§ 273 ZP).

§ 5

Uvolňování zaměstnanců k výkonu funkce zástupců zaměstnanců a k odborové činnosti

- 5.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na návrh odborové organizace:
 - a) krátkodobé pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku k výkonu odborové činnosti, zejména k účasti na odborových schůzích, konferencích a sjezdech, které nebylo možné provést mimo pracovní dobu; pracovní volno bude poskytnuto na nezbytně nutnou dobu, a to bez požadavku refundace náhrady mzdy,
 - b) pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku členům orgánu odborové organizace k činnosti zástupců zaměstnanců podle ZP, a to bez požadavku refundace náhrady mzdy.
 - c) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody k účasti na školení pořádaném odborovou organizací.
- 5.2. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění
Zaměstnavatel nebude požadovat od odborové organizace refundaci pojistného na sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, kteří budou uvolněni k výkonu funkce zástupců zaměstnanců podle ZP nebo k výkonu činnosti pro odborovou organizaci.

§ 6

Právo spolurozhodování

Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, kdy k provedení určitého právního jednání či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele, se vyžaduje její předchozí souhlas nebo dohoda s ní.

6.1. Odborová organizace spolurozhoduje se zaměstnavatelem v těchto případech:

- a) vydávání a změny pracovního řádu (§ 306 ZP),
- b) stanovení rozvrhu čerpání dovolených (§ 217 ZP),
- c) dání výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace (§ 61 odst. 2 ZP),
- d) stanovení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, v maximální délce dvou týdnů (§ 220 ZP),
- e) organizování prověrek BOZP nejméně jednou v roce na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele (§ 108 odst. 5 ZP),
- f) uzavírání dohod podle § 39 odst. 4 ZP, ve kterých se vymezí vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kdy je možné se zaměstnanci opakovaně sjednávat pracovní poměr na dobu určitou.

§ 7

Právo projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit své stanovisko a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření.

Na žádost odborové organizace poskytne zaměstnavatel písemné podklady k projednávaným záležitostem. Při projednávání organizačních změn, které mají dopad do zaměstnanosti, budou písemné podklady předány vždy. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

7.1. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele, včetně predikce pololetních a celoročních výsledků,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření související s hromadným propouštěním zaměstnanců (§ 62 ZP),
- c) množství práce a pracovní tempo dle § 300 ZP,
- d) změny organizace práce,
- e) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- f) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,

- g) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- h) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců (§ 287 ZP),
- i) převod dle § 338 ZP, důvody a důsledky vyplývající z § 338 a § 339 ZP,
- j) volební řád a organizování voleb zástupců zaměstnanců v dozorčí radě,
- k) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců,
- l) opatření týkající se úpravy pracovní doby, uvedená v § 99 ZP,
- m) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v §§ 101 až 106 odst. 1 a § 108 ZP a zákonem č. 309/2006 Sb., včetně vydávání pravidel o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- n) požadavek na náhradu škody vyšší než 1 000 Kč, kterou zaměstnavatel požaduje uhradit po zaměstnanci, včetně obsahu dohody o způsobu její úhrady (§ 263 ZP),
- o) převod zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě a zaměstnanec s takovýmto opatřením nesouhlasí; projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce (§ 46 ZP),
- p) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem (§ 61 ZP),
- q) způsob a výši náhrady škody zaměstnance, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání dle příslušných ustanovení ZP,
- r) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.
- s) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce (§ 348 ZP),
- t) vnitřní předpis, kterým se mohou stanovit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví ZP, v případech, kdy jeho vydání umožňuje zákon (§ 305 ZP).
- u) projednání vážných provozních důvodů, okruh zaměstnanců a doba trvání po kterou nemůže zaměstnavatel přidělovat práci podle § 209 odst. 2 Zákoníku práce

7.2. Za opatření týkající se většího počtu zaměstnanců, která zaměstnavatel předem projedná s odborovou organizací, se považují ta, která se týkají alespoň 9 zaměstnanců se shodným místem výkonu práce a všech zaměstnanců příslušného pracoviště.

§ 8

Právo na informace

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 odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před

uskutečněním opatření. Na žádost odborové organizace poskytne zaměstnavatel informaci písemně.

8.1. Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci zejména o níže uvedených opatřeních a současně jí bude předávat informace:

- a) 1x čtvrtletně o sjednaných nových pracovních poměrech,
- b) 1x čtvrtletně o všech skončeních pracovního poměru,
- c) 1x pololetně zprávu o výsledcích hospodaření zaměstnavatele za uplynulé období a o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- d) o činnosti zaměstnavatele, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- e) 1x pololetně o objemech prostředků vyplacených na jednotlivé složky mzdy a o mzdovém vývoji u zaměstnavatele, v členění podle skupin zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou a skupin zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou; uvedený materiál bude předáván zástupcům zaměstnanců, pověřeným vyjednáváním této kolektivní smlouvy, zpravidla do konce druhého měsíce po skončení příslušného období,
- f) o právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách předmětu činnosti zaměstnavatele,
- g) o připravovaných organizačních změnách nebo racionalizačních opatřeních, v důsledku kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, a to zpravidla 1 měsíc před vydáním vnitřního předpisu zaměstnavatele o organizační změně; u ostatních organizačních změn zpravidla 1 měsíc před nabytím jejich účinnosti,
- h) o převodu úkolů, činností nebo jejich části ve smyslu § 339 ZP,
- i) potřebné ke kolektivnímu vyjednávání a kontrole plnění kolektivní smlouvy,
- j) o základních otázkách týkajících se pracovních podmínek a jejich změnách,
- k) o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zamezení diskriminace,
- l) o hromadném propouštění podle § 62 ZP,
- m) 1x pololetně o obsazování pracovních míst vedoucích zaměstnanců, a to od vedoucích odborů výše,
- n) písemně a včas o svém záměru dání výpovědi jednotlivým zaměstnancům při hromadném propouštění podle § 62 ZP, v členění uvedeném v § 62 odst. 2 ZP.

8.2. Odborová organizace:

- a) bude 1x pololetně informovat určeného zástupce zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance a ostatní členy odborové organizace,
- b) bude 1x ročně předávat určenému zástupci zaměstnavatele jmenný seznam členů orgánů odborových organizací a v průběhu roku bude poskytovat informace o každé změně.

PRACOVNĚPRÁVNÍ OBLAST

§ 9

Pracovní doba

- 9.1. Týdenní pracovní doba je stanovena na 37,5 hodin týdně s výjimkou případů uvedených v bodě 9.2.
- 9.2. U zaměstnanců nepřetržitých a třisměnných provozů a zaměstnanců, kteří vykonávají práce v dvousměnném provozu, zajišťovaném po všechny kalendářní dny v roce, činí týdenní pracovní doba 36,5 hodin.
- 9.3. U zaměstnanců nepřetržitých a třisměnných provozů a zaměstnanců, kteří vykonávají práce v dvousměnném provozu zajišťovaném po všechny kalendářní dny v roce, se uplatňuje nerovnoměrně rozvržená pracovní doba. Konkrétní rozvrh pracovní doby se stanoví zaměstnancům prostřednictvím harmonogramu směn tak, aby průměrná týdenní pracovní doba nepřesahovala hranici stanovenou pro týdenní pracovní dobu v období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, nebo kalendářního roku.

S písemným rozvrhem směn, projednaným s odborovou organizací, budou zaměstnanci seznámeni nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak.

Harmonogramy směn budou po dobu platnosti této kolektivní smlouvy vydány či změněny po dohodě s příslušnou odborovou organizací.
- 9.4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Přestávka musí být poskytnuta při každé směně delší než 4,5 hodiny. Mladistvému zaměstnanci musí být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Při směně přesahující 11 hodin poskytne zaměstnavatel zaměstnanci druhou pracovní přestávku nejdéle po dalších 4,5 hodinách nepřetržité práce v trvání 30 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby a neposkytují se na začátku a na konci směny. Přestávka na jídlo a oddech může být rozdělena do dvou částí v trvání 15 minut.
- 9.5. V případech, kdy jde o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci, kromě mladistvého zaměstnance, i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo. Tato doba není považována za přestávku v práci, ale za výkon práce.
- 9.6. Do pracovní doby zaměstnanců, kteří vykonávají práce, při kterých dochází ke znečištění, se započítává doba maximálně 15 minut nutná k osobní očištění.
- 9.7. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení (§ 94 ZP).
- 9.8. Práci ve dnech pracovního klidu může zaměstnavatel nařídit jen výjimečně. V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těch nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech za podmínek stanovených v § 91 ZP.
- 9.9. U zaměstnanců v nepřetržitém, třisměnném a dvousměnném provozu zajišťovaném po všechny kalendářní dny v roce může být uplatněna denní pružná pracovní doba. Podrobné podmínky jsou stanoveny ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

§ 10

Práce přesčas

- 10.1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než osm hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 10.2. Celkový rozsah nařízené i dohodnuté práce přesčas nesmí v kalendářním roce překročit v průměru 8 hodin týdně v období, které činí 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 10.3. Konat práce nad rámec uvedený v bodě 10. 1. lze pouze výjimečně, pokud k výkonu takové práce dá souhlas zaměstnanec.
- 10.4. Práci přesčas, která bezprostředně navazuje na noční směnu, může zaměstnavatel nařídit zcela výjimečně, a to v rozsahu maximálně čtyři hodiny.
- 10.5. Práci přesčas osamělému zaměstnanci trvale pečujícímu o dítě do 12 let věku lze nařídit pouze po dohodě.

§ 11

Dovolená

- 11.1. Dovolená za kalendářní rok se prodlužuje všem zaměstnancům o jeden týden nad základní výměru dovolené stanovenou v § 212 odst. 1 ZP, tj. činí 5 týdnů.
- 11.2. Při krácení dovolené podle § 223 ZP musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k těmto zaměstnavatelům trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

§ 12

Překážky v práci na straně zaměstnance, při nichž se poskytuje pracovní volno

- 12.1. Nároky zaměstnance na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku, při splnění podmínek stanovených v pracovněprávních předpisech, se v uvedených případech stanovují takto:
 - 12.1.1. Na dobu nezbytně nutnou pro vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení za podmínek stanovených v příloze k nařízení vl. č. 590/2006 Sb., bodě 1, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
 - 12.1.2. Na nezbytně nutnou dobu, k účasti na pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.
 - 12.1.3. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

- 12.1.4. Na dva dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Na jeden den k účasti rodiče na svatbě dítěte.
- 12.1.5. Na dva dny při narození dítěte manželky nebo družky zaměstnance včetně převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.
- 12.1.6. V případě úmrtí rodinného příslušníka zaměstnance:
- na čtyři pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky, partnera, dítěte vlastního, případně dítěte žijícího v domácnosti a další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob,
 - na dva pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, nebo partnera, snachy a zetě jakož i manžela sourozence zaměstnance, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další den jestliže zaměstnanec zajišťuje pohřeb těchto osob,
 - na nezbytně nutnou dobu nejvýše na jeden den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- 12.1.7. Na dobu nezbytně nutnou při účasti na pohřbu spoluzaměstnance; účast zaměstnanců stanoví zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
- 12.1.8. Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den, při doprovodu manžela, druha nebo dítěte jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela do zdravotnického zařízení k vyšetření, ošetření nebo léčení za podmínek stanovených v příloze k nařízení vl. č. 590/2006 Sb., bodě 8.
- 12.1.9. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na dvanáct pracovních dnů v kalendářním roce, při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět (vztahuje se i na noční směnu přede dnem doprovodu dítěte).
- 12.1.10. Na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele.
- 12.1.11. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 9 pracovních dnů po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP.

- 12.1.12. Na tři pracovní dny v kalendářním roce pro všechny osamělé zaměstnance pečující alespoň o jedno dítě do 15 let věku, zpravidla po vyčerpání řádné dovolené a po dohodě se zaměstnavatelem, a to za podmínky, že pracovní poměr těchto zaměstnanců k zaměstnavateli trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň tři měsíce.
- 12.1.13. Na nezbytně nutnou dobu v době živelné pohromy způsobené mimořádnými povětrnostními vlivy, kdy se zaměstnanec nemohl dostavit do práce z důvodu, že byl povinen osobně strpět omezení (např. evakuaci, omezený pobyt a pohyb na vymezených místech nebo územích aj.) vyplývajících z krizových opatření stanovených v době krizové situace vyhlášené na základě zákona č. 240/2000 Sb., o krizovém řízení a o změně některých zákonů.
- 12.1.14. Na nezbytně nutnou dobu, kdy zaměstnanec vykonával za podmínek stanovených v zákoně č. 239/2000 Sb., a zákona 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.
- 12.1.15. Na nezbytně nutnou dobu k účasti na rekvalifikaci zaměstnanců zajišťovanou zaměstnavatelem podle § 18 této smlouvy před skončením pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů.
- 12.1.16. Na dva dny v kalendářním roce zaměstnanci, který bude v tyto dny bezplatně vykonávat činnost pro veřejně prospěšné účely nebo pro neziskovou organizaci, která je schválena zaměstnavatelem, za podmínky předchozího souhlasu přímého nadřízeného.
- 12.1.17. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však tři týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež a pro obdobné činnosti na sportovních soustředěních dětí a mládeže, za podmínek stanovených v § 203 odst. 2 písm. h) zákoníku práce (zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží; podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež) a § 203a odst. 1 zákoníku práce (zaměstnanec zaměstnavateli prokáže, že se jedná o akci pořádanou právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku právnických a fyzických osob po dobu nejméně 5 let a práce s dětmi a mládeží je její hlavní činností).
- 12.2. Pracovní volno bez náhrady mzdy poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v těchto případech:
- 12.2.1. Na jeden den k účasti na svatbě rodiče zaměstnance.

- 12.2.2. Na nezbytně nutnou dobu při narození dítěte k účasti při porodu manželky (družky).
 - 12.2.3. Na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den, při doprovodu rodinných příslušníků, kteří nejsou uvedeni v bodě 12.1.8, do zdravotnického zařízení k vyšetření, ošetření nebo léčení za podmínek stanovených v příloze k nařízení vl. č. 590/2006 Sb., bodě 8.
 - 12.2.4. Na nezbytně nutnou dobu k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte.
 - 12.2.5. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny, při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení.
 - 12.2.6. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, k vyhledání nového pracovního místa před skončením pracovního poměru, po dobu odpovídající výpovědní době, s výjimkou ukončení pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
 - 12.2.7. Na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.
- 12.3. V kalendářním roce poskytne zaměstnavatel zaměstnancům dva dny pracovního volna k překonání zdravotních potíží, s náhradou mzdy ve výši 65 % průměrného výdělku (sick days). Čerpání sick days je podmíněno předchozím souhlasem příslušného vedoucího a je možné pouze v rozsahu celých dní.
- 12.4. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 60% průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, když zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost).

§ 13

Náhrada škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání

- 13.1. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání a v důsledku toho bude v delší pracovní neschopnosti (minimálně 2 měsíce), vyplatí zaměstnavatel zúčtovatelnou zálohu na náhradu škody, kterou je mu povinen poskytnout, do výše průměrné mzdy. Podmínkou pro její poskytnutí je uzavření dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pro případ, kdy vyplacená záloha bude vyšší než náhrada škody stanovená po došetření pracovního úrazu.
- 13.2. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

Náhrada nemajetkové újmy může být vyplacena v plné výši i v případě, že se zaměstnavatel své odpovědnosti za pracovní úraz zaměstnance zčásti nebo zcela zproští.

§ 14

Pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci

14. 1. Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnanců a účast odborové organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou upraveny zejména §§ 101 až 108 a § 322 ZP, a dále dalšími právními a vnitřními předpisy s touto problematikou souvisejícími.
14. 2. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet takové pracovní podmínky, aby byl zaměstnancům zajištěn bezpečný a zdraví neohrožující výkon práce v odpovídajícím pracovním prostředí. Současně se zavazuje vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění.
14. 3. Zaměstnavatel se dále zavazuje zejména:
 - a) provádět veškerá opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve spolupráci s odborovou organizací,
 - b) vyšetřovat příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to jeho zdravotní stav dovoluje a za účasti zástupce odborové organizace,
 - c) neprodleně informovat odborovou organizaci o provozních nehodách (haváriích) a pracovních úrazech, jakož i o závadách v bezpečnosti práce, zjištěných zaměstnavatelem nebo mu oznámených příslušnými státními orgány,
 - d) organizovat nejméně jednou v roce v dohodě s odborovou organizací prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat; Člen prověřkové komise určený zaměstnavatelem po dohodě s odborovou organizací koná činnost pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace.
 - e) proměřovat hygienické parametry pracovního prostředí na vyžádání zaměstnanců nebo v případě, že nastaly významné změny tohoto prostředí a podle výsledků přijmout opatření technického, případně organizačního charakteru v závislosti na míře zjištěného rizika práce,
 - f) jednou ročně prověřit riziková pracoviště a výsledky kontroly oznámit odborové organizaci a seznámit zaměstnance s výsledky kontroly,
 - g) minimálně jednou ročně provádět zaměstnancům, kteří jsou vystaveni účinkům škodlivin (např. vibrace, hluk, karcinogenní, chemické látky, ionizující záření, apod.) všestranná poučení o nebezpečích z nich plynoucích a o opatřeních, která je třeba učinit pro jejich ochranu.
14. 4. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u nichž to výkon práce vyžaduje, osobní ochranné pracovní prostředky a zajistí jejich bezplatné čištění a opravu. Dále poskytne zaměstnancům bezplatně mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami též ochranné nápoje podle seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce, v rozsahu a za podmínek stanovených v právním předpise.
14. 5. Na pracovištích zaměstnavatele, u nichž je to stanoveno zvláštními předpisy, a na pracovištích, kde je účinkům kouření vystaven alespoň jeden nekuřák, platí zákaz

kouření. Zákaz kouření platí též na všech schůzích, poradách a jednáních konaných v uzavřených prostorách. Zaměstnavatel může stanovit zákaz kouření na všech svých pracovištích

14. 6. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci zajistit školení BOZP umožňující jí řádný výkon její funkce (§ 108 odst. 6 ZP).

§ 15

Stížnosti a připomínky

15. 1. Prostřednictvím odborové organizace mohou podávat pracovní kolektivy i zaměstnanci stížnosti a připomínky. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni na stížnosti a připomínky reagovat bez zbytečného odkladu. Na každou písemnou stížnost musí zaměstnanec dostat písemnou odpověď ve lhůtě maximálně třiceti dnů, nedohodnou-li se strany jinak.
15. 2. Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

ZAMĚSTNANOST

§ 16

Zabezpečení zaměstnanosti a opatření ke zmírnění dopadů při organizačních změnách

16. 1. Zaměstnavatel bude v rámci svých možností činit opatření vedoucí k:
- a) zajištění pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
 - b) zajištění pracovních míst pro absolventy škol včetně vyučenců (zahrnující i jejich adaptační proces získání praxe),
 - c) informovanosti zaměstnanců o volných pracovních místech,
 - d) zajištění rekvalifikací zaměstnanců na pracovní místa uvolňovaná zaměstnanci odcházejícími do starobního, případně předčasného starobního důchodu nebo do předdůchodu (včetně eventuální rekvalifikace zaměstnanců uvolňovaných z pracovního poměru z důvodu organizačních změn).
- 16.1.1. Informace o volných pracovních místech u zaměstnavatele a ostatních společností skupiny Seven jsou přístupné zaměstnancům na intranetu zaměstnavatele. Při obsazování volného pracovního místa budou respektovány zásady efektivního využívání vnitřních zdrojů pracovních sil společnosti.
- 16.1.2. V případě zájmu zaměstnance o volné pracovní místo u zaměstnavatele zajišťuje další postup HR Business Partner pro Elektrárnu Počerady, a.s. v souladu s vnitřním předpisem vydaným po projednání s odborovou organizací.
- 16.2. Opatření ke zmírnění dopadů na uvolňované zaměstnance
- 16.2.1. Při rozhodování o tom, se kterými jednotlivými zaměstnanci bude v důsledku organizačních změn rozvázán pracovní poměr, bude zaměstnavatel přihlížet k jejich pracovním výsledkům, kvalifikaci, možnostem rekvalifikace u zaměstnavatele a délce trvání pracovního poměru u zaměstnavatele.
- 16.2.2. V případě, že bude se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, budou přijata tato opatření:
- 1) zaměstnanci nebudou měněny sjednané smluvní podmínky splácení poskytnuté bezúročné půjčky, tj. na základě smlouvy o uznání dluhu bude uvolněnému zaměstnanci umožněno splácet půjčku za původně sjednaných podmínek (výše splátek, doba splatnosti),
 - 2) zaměstnavatel umožní zaměstnanci závodní stravování ve vlastních stravovacích zařízeních, a to až do doby skončení pracovního poměru,
 - 3) zaměstnanci bude na jeho žádost zprostředkována a uhrazena rekvalifikace do výše 20 000 Kč,
 - 4) zaměstnanci bude vyplaceno odstupné za podmínek uvedených v § 17 bodě 17. 1. této smlouvy,
 - 5) zaměstnanci bude vyplaceno navýšené odstupné za podmínek uvedených v § 17 bodě 17. 2. této smlouvy.

§ 17

Odstupné

17.1. Odstupné při organizačních změnách

17.1.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů výpovědí podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, bude při skončení pracovního poměru vyplaceno v roce **2023** celkové odstupné v závislosti na počtu let odpracovaných u zaměstnavatele takto:

Doba zaměstnání zaměstnavatele (v letech)	Výše celkového odstupného (v počtu násobků průměrných měsíčních výdělků zaměstnance)
méně než 1 rok	1
1 rok a méně než 2 roky	2+1
více než 2 roky a méně než 5 let	3+1
5-15 let	3+2
15 – 20 let	3+3
nad 20 let	3+4
První číslovka je vždy zákonný nárok + bonus společnosti	

- 17.1.2 Zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončí dohodou z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c) ZP, dříve než by jim začala plynout dvouměsíční výpovědní doba stanovená ZP pro výpověď z důvodů organizačních změn, se odstupné uvedené v § 17 bodě 17.1.1 této smlouvy zvyšuje o dvojnásobek jejich průměrného měsíčního výdělku.
- 17.1.3 V případě, že skončí pracovní poměr zaměstnance dohodou z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP v průběhu výpovědní doby, odstupné dle § 17 bodu 17.1.1 této smlouvy, se snižuje o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku za započatý měsíc výpovědní doby.
- 17.1.4 Pro účely výplaty odstupného dle § 17 bodu 17.1.1 této smlouvy se za pojem výpovědní doba považuje též dvouměsíční doba, která začne plynout prvního dne měsíce následujícího poté, co zaměstnavatel se zaměstnancem projednal jeho uvolnění z organizačních důvodů a obě strany přistoupily na ukončení pracovního poměru dohodou.

17.2. Odstupné při odchodu z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti

- 17.2.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 12 průměrných měsíčních výdělků zaměstnance.
- 17.2.2 Zaměstnanci, který odpracoval u zaměstnavatele minimálně 5 let a dochází u něj k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení

pracovního poměru odchodné ve výši 1 průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

17.3. Společná ustanovení

- 17.3.1 Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v jiném termínu.
- 17.3.2 Pokud bude zaměstnanec po skončení pracovního poměru opět konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti, před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

§ 18

Rekvalifikace

- 18. 1. V případě, že zaměstnanec končí pracovní poměr z organizačních nebo zdravotních důvodů, může požádat zaměstnavatele o zprostředkování rekvalifikace, kterou za něj zaměstnavatel uhradí. Podmínkou pro uhrazení rekvalifikace je, že bude objednána v průběhu trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, bude zahájena nejpozději do 6 měsíců od skončení pracovního poměru, bude trvat maximálně 1 rok a částka nepřesáhne 20 000 Kč. Bližší podmínky se dohodnou ve smlouvě o rekvalifikaci, která musí být se zaměstnancem sepsána ještě v době trvání pracovního poměru.
- 18. 2. V případě, že bude probíhat rekvalifikace podle bodu 18.1. této smlouvy v průběhu trvání pracovního poměru, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci k účasti na ní pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Náhrady cestovních výdajů k účasti na rekvalifikaci zaměstnavatel nehradí.
- 18. 3. Rekvalifikace nebude poskytována zaměstnancům, kteří odchází od zaměstnavatele do starobního důchodu, předčasného starobního důchodu nebo do předdůchodu.

SOCIÁLNÍ OBLAST

§ 19

Zaměstnanecké výhody

19. 1. Zaměstnavatel vyčlení z rozpočtu finanční prostředky na úhradu nákladů vynakládaných zejména na:

- a) stravování zaměstnanců a důchodců,
- b) penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření,
- c) osobní účet,
- d) sociální výpomoc,
- e) půjčky/zápůjčky,
- f) zdravotní péči,
- g) příspěvek po dobu nemoci,
- i) odchodné při odchodu do důchodu,
- j) odměnu k životnímu výročí,
- k) činnost klubů důchodců.

19.2. Vyčleněné finanční prostředky lze použít pro:

- a) zaměstnance,
- b) rodinné příslušníky v rozsahu stanoveném touto kolektivní smlouvou,
- c) důchodce v rozsahu stanoveném touto kolektivní smlouvou.

§ 20

Podmínky poskytování zaměstnaneckých výhod

20.1. Stravování

20.1.1. Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům v průběhu pracovní směny stravování. Zabezpečením stravování se pro tento účel rozumí zejména poskytnutí závodního stravování, stravenek nebo stravy k ohřevu.

20.1.2. Zaměstnavatel hradí:

- a) v případě vlastního stravovacího zařízení veškeré věcné a osobní náklady na pořízení hlavního jídla; za závodní stravování ve vlastním zařízení se považuje i závodní stravování zabezpečované ve vlastním zařízení prostřednictvím jiných subjektů,
- b) v případě, že zajišťuje závodní stravování prostřednictvím jiných subjektů (např. formou stravovacích poukázek), 55 % ceny jednoho hlavního jídla za jednu směnu, maximálně však 70 % výše stravného při trvání pracovní cesty v délce 5 - 12 hodin; úhrada bude poskytnuta, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.

20.1.3. Zaměstnavatel dále poskytne zaměstnanci příspěvek na jedno odebrané hlavní jídlo při odpracované směně ve výši 20 Kč. Při výkonu práce 11 a více hodin, včetně přestávek v práci, poskytne zaměstnavatel další příspěvek na druhé odebrané hlavní jídlo ve výši 20 Kč.

Pokud zaměstnanec nemohl pracovat z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele (§§ 207 až 209 ZP), poskytne mu zaměstnavatel příspěvek na stravování v závodní jídelně za skutečně odebrané hlavní jídlo ve stejné výši.

20.1.4. Zaměstnanec hradí v případě, že se stravuje v průběhu pracovní směny:

- a) ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele hodnotu potravin hlavního jídla sníženou o příspěvek zaměstnavatele ve výši 20 Kč podle § 20 bodu 20.1.3. této kolektivní smlouvy,
- b) prostřednictvím jiných subjektů v jejich zařízeních skutečnou cenu hlavního jídla (stravovací poukázky) sníženou o úhradu zaměstnavatele podle § 20 bodu 20.1.2. písm. b) a dále o příspěvek zaměstnavatele ve výši 20 Kč podle § 20 bodu 20.1.3. této kolektivní smlouvy.

20.1.5. Hodnota jedné stravovací poukázky je 100 Kč.

20.1.6 Zaměstnavatel umožní stravování důchodcům formou teplé stravy:

- a) ve vlastních stravovacích zařízeních zaměstnavatele, kdy důchodci hradí hodnotu potravin jednoho odebraného hlavního jídla denně sníženou o příspěvek zaměstnavatele ve výši 20 Kč,
- b) prostřednictvím jiných subjektů v jejich zařízeních, kdy důchodci hradí skutečnou cenu jednoho odebraného hlavního jídla denně sníženou o příspěvek zaměstnavatele ve výši 20 Kč.

Zaměstnavatel umožní stravování důchodcům dle písm. b) tohoto bodu pouze za následujících podmínek:

- poskytovatel služby je plátcem DPH a je s ním uzavřena smlouva,
- v zařízení poskytovatele se pravidelně stravuje minimálně 15 důchodců,
- v jedné obci/městě je uzavřena smlouva pouze s jedním poskytovatelem.

20.1.7. V případě, kdy je zaměstnavatel podle zákona o DPH povinen přiznat a odvést daň, bude cena, kterou hradí zaměstnanec nebo důchodce, zvýšena o DPH v souladu se zákonem účinným v době vzniku zdanitelného plnění.

Pravidla pro poskytování stravování jsou stanovena ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

20.2. Penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření

20.2.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům (s výjimkou zaměstnanců v mimo evidenčním stavu) příspěvek na penzijní připojištění, resp. doplňkové penzijní spoření. Příspěvek se poskytuje po uplynutí zkušební doby.

20.2.2. Podmínkou poskytnutí příspěvku je uzavření platné smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem dle zák. č. 42/1994 Sb., resp. smlouvy o doplňkovém penzijním spoření dle zák. č. 427/2011 Sb., a pravidelná měsíční platba zaměstnance ze svých prostředků v minimální výši 100 Kč.

20.2.3 Vznikne-li pracovní poměr zaměstnance v průběhu kalendářního měsíce, bude mu příspěvek poskytnut od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po 3 měsících trvání pracovního poměru. Vrátili-li se zaměstnanec z mimo evidenčního stavu v průběhu kalendářního měsíce, bude mu příspěvek poskytnut od prvního dne následujícího kalendářního měsíce.

Poslední příspěvek zaměstnavatele je poukázán penzijní společnosti za měsíc, kdy dojde ke skončení pracovního poměru zaměstnance

20.2.4. Zaměstnancům, kteří v průběhu svého pracovního poměru u zaměstnavatele smlouvu o penzijním připojištění, resp. smlouvu o doplňkovém penzijním spoření, ukončili výpovědí nebo dohodou, bylo jim vyplaceno odbytné a následně uzavřou novou smlouvu o penzijním připojištění, resp. smlouvu o doplňkovém penzijním spoření, příspěvek zaměstnavatele nepřísluší. Toto ustanovení se netýká těch zaměstnanců, kteří:

- přestupují formou převodu ze smlouvy penzijního připojištění (transformovaného fondu) do smlouvy doplňkového penzijního spoření,
- přestupují formou převodu se smlouvou doplňkového penzijního spoření do jiné penzijní společnosti.

20.2.5 Výše příspěvku se stanoví v závislosti na době trvání pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele takto:

<i>Skupina</i>	<i>Doba trvání pracovního poměru</i>	<i>Měsíční částka příspěvku</i>
1	<i>do 3 let vč.</i>	500 Kč
2	<i>nad 3 roky do 5 let vč.</i>	800 Kč
3	<i>nad 5 let do 10 roků vč.</i>	1 350 Kč
4	<i>Nad 10 roků do 20 roků vč.</i>	1 400 Kč
5	<i>Nad 20 roků</i>	1 450 Kč

20.3. Osobní účet

20.3.1. Příděl prostředků do osobního účtu na daný kalendářní rok je ve výši 15 500 Kč.

20.3.2. Pravidla pro čerpání osobního účtu jsou stanovena v Metodice č. EPC_ME_25.19

20.4. Sociální výpomoc

- 20.4.1. V mimořádně závažných sociálních případech lze poskytnout zaměstnanci jednorázovou sociální výpomoc maximálně do výše 75 000 Kč.
- 20.4.2. V případě úmrtí zaměstnance, který zemřel jinak než následkem pracovního úrazu, bude poskytnuta jednorázová sociální výpomoc pozůstalým:
- a) manželu, partnerovi a druhovi ve výši maximálně 100 000 Kč,
 - b) dítěti, které má nárok na sirotčí důchod, ve výši maximálně 150 000 Kč,
 - c) rodičům zemřelého v odůvodněných případech ve výši maximálně 25 000 Kč.
- 20.4.3. V případě, že zaměstnanci vznikla v důsledku mimořádných povětrnostních vlivů škoda velkého rozsahu na bytě nebo domě v místě, kde měl v době živelné pohromy trvalý pobyt, lze zaměstnanci poskytnout jednorázovou sociální výpomoc až do výše 100 000 Kč.

20.5. Půjčky, resp. zápůjčky

- 20.5.1. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout bezúročnou půjčku, resp. zápůjčku:
- a) na zabezpečení bydlení maximálně ve výši 200 000 Kč, a to na:
 - stavbu nebo koupi bytu (vlastnictví jednotky dle zákona č. 89/2012 Sb.),
 - stavbu nebo koupi domu nebo spoluvlastnického podílu na domu (zejména
 - rodinného domu),
 - na úhradu členského vkladu v bytovém družstvu,
 - na úhradu podílu společníka v obchodní společnosti či členství v jiné právnické osobě, kupující dům (bytový dům).
 - b) na provedení stavebních úprav rodinného domu nebo bytu, jehož je zaměstnanec vlastníkem, maximálně ve výši 100 000 Kč (nevztahuje se na chaty, další stavby rekreačního, hospodářského nebo podnikatelského charakteru a garáže).
- 20.5.2. Bezúročná půjčka, resp. zápůjčka je splatná nejdéle do pěti let od podpisu smlouvy o bezúročné půjčce.
- 20.5.3. Finanční ředitel společnosti Elektrárna Počerady a.s. stanoví každoročně celkový limit pro čerpání zaměstnaneckých půjček.
- 20.5.4. Zaměstnavatel může zohlednit příjmovou hladinu příjemce půjčky v souvislosti s délkou splácení.

20.6. Zdravotní péče

- 20.6.1. Zaměstnavatel provádí úhradu vstupních, periodických a výstupních lékařských prohlídek zaměstnanců, pokud jsou zaměstnavatelem vyžadovány.
- 20.6.2. Zaměstnavatel uhradí rozdíl nákladů, které podle právních předpisů nebude hradit zdravotní, popřípadě jiná pojišťovna, za zaměstnance vyslané na zahraniční pracovní cestu, kteří onemocní ne vlastní vinou a podrobí se v cizině nezbytně nutným léčebným úkonům.

20.6.3. Nadstandardní zdravotní péče

Zaměstnavatel poskytuje nadstandardní zdravotní péči ve formě nadstandardní zdravotní prohlídky všem zaměstnancům nepřetržitých provozů.

§ 21

Odchodné při odchodu do důchodu a odměna k životnímu výročí

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům jako ocenění a uznání dlouholeté a záslužné činnosti odměnu při významných pracovních a životních jubileích. Odměny se vyplácí současně se mzdou za měsíc, na který připadlo pracovní nebo životní jubileum. Na vyplacení odměny nemá zaměstnanec právní nárok.

21.1. Druhy a výše odměn

Odměnu lze vyplatit zaměstnancům zaměstnaným ve společnosti a právních předchůdcích této společnosti nad 5 let v případě:

- a) životního jubilea 50 let;
- b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo přiznání invalidity 3. stupně (dříve plný invalidní důchod). Týká se i odchodu do předčasného starobního důchodu na žádost zaměstnance. První skončení pracovního poměru se musí uskutečnit do tří měsíců po nabytí nároku na starobní důchod, jinak nárok na výplatu odměny zaniká, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak;
- c) že zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci (přiznání invalidity 1. nebo 2. stupně) a současně ukončí pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. e), a to výpovědí nebo dohodou z téhož důvodu.
- d) Zaměstnanci, který končí pracovní poměr proto, že mu byl přiznán důchod podle 3. stupně (dříve plný invalidní důchod) z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, za něž společnost odpovídá, se vyplatí odměna uvedené výše, nejméně však ve výši 100 % základní nebo smluvní měsíční mzdy. Tato minimální výše se rovněž vyplatí zaměstnanci, který odpracoval ve společnosti méně než pět let.

Podle délky zaměstnání lze poskytnout níže uvedené odměny:

Podle čl. a) odměna při životním jubileu 50 let

Doba zaměstnání	Výše odměny
nad 5 let	4 500 Kč
nad 10 let	9 000 Kč
nad 15 let	13 500 Kč
nad 20 let	18 000 Kč

Podle čl. b) a c) při prvním skončení pracovního poměru

Doba zaměstnání	Výše odměny
5 let – do 10 let	7 000 Kč
10 let – do 15 let	10 000 Kč
15 let – do 20 let	15 000 Kč
20 let – do 25 let	16 000 Kč
25 let – do 30 let	18 000 Kč
nad 30 let	19 000 Kč

1. Při rozhodování o výplatě a výši odměny se přihlíží především k souhrnné délce zaměstnání ve společnosti a jejich právních předchůdcích. Toto zaměstnání musí být nepřetržité.
2. Jedná se zejména o tyto společnosti – ČEZ a.s., POLDI SONP, Energetika POLDI, Energetické centrum, NRG EP, Energetika Kladno a ECK Generating, s.r.o., Svít ve všech jeho právních formách, Teplárna Zlín a.s., Moravské Teplárny a.s., Atel Energetika Zlín s.r.o., Alpiq Zlín s.r.o. a Alpiq Generation (CZ),s.r.o., Teplárna Kladno s.r.o. Toto zaměstnání musí být nepřetržité. Dále se započítává:
 - převod zaměstnanců údržby do závodu Energetika k 1. 1. 1991 včetně doby odpracované před tímto datem v centrální údržbě;
 - převod skupiny zaměstnanců do ECK podle § 338, 339;
 - převedení zaměstnance bývalé Energetiky nebo ECK v obecném zájmu na jinou funkci a jeho opětovný návrat (ředitelství, GŘ, ministerstvo apod.);
 - převod zaměstnanců koksovny do závodu Energetika včetně doby odpracované před tímto datem na koksovňě.
3. Do nepřetržitého trvání pracovního poměru se započítává i doba:
 - výkonu vojenské základní nebo náhradní služby a mateřské případně rodičovské dovolené, pokud zaměstnanec zůstal v pracovním poměru ke společnosti;
 - zaměstnanců, kteří byli dočasně uvolněni pro překážky v práci z důvodu obecného zájmu a nebyli vyjmuti ze stavu zaměstnanců;
 - po kterou zaměstnanec pobíral plný nebo částečný invalidní důchod a nebyl po tuto dobu v pracovním poměru k jinému zaměstnavateli.
4. Za nepřetržitost se též pokládá přerušení pracovního poměru z důvodů:
 - přiznání důchodu podle 3. stupně (dříve plný invalidní důchod) a následného nástupu zpět do společnosti při jeho zrušení nebo změně na částečný invalidní důchod;
 - mimořádná péče o dlouhodobě zdravotně postižené dítě na základě vyjádření posudkové komise OSSZ.
5. Ustanovení nepřetržitosti v případě přerušení pracovního poměru dle kapitoly 21.1 bodů a) a b) se nevztahují na zaměstnance, kteří byli před opakovaným nástupem zaměstnání u jiného zaměstnavatele.
6. V případných rozporech nebo nejasnostech rozhodují o výplatě odměny jednatele ve spolupráci s HRBP, případně s odborovou organizací. Způsob zápočtu doby zaměstnání u zaměstnavatele je stanoven v Příloze č. 2 tohoto dokumentu.

7. Podmínky pro výplatu odměny podle odst. 21.1 písm. d) při skončení pracovního poměru proto, že mu byl přiznán důchod podle 3. stupně z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání

- návrh na odměny a výplatu odměny zajistí personální útvar;
- odměnu lze krátiť nebo nepřiznat při neomluvené absenci, při hrubém nebo opakovaném porušování předpisů BOZP, porušování pracovní a technologické kázně v hodnoceném roce;
- zpracovaný návrh na odměny předkládá mzdová účtárna ke schválení HRBP;
- odměna bude vyplacena ve mzdě za zúčtovaný měsíc, ve kterém příslušný zaměstnanec splnil podmínky pro výplatu odměny nebo bude zaměstnanci zúčtována v jeho poslední mzdě.

§ 21a

Klub důchodců

Zaměstnavatel vyčlení z rozpočtu na činnost Klubu důchodců částku ve výši 30.000,- Kč na kalendářní rok.

MZDOVÁ OBLAST

§ 22

Minimální mzda

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, která nesmí být nižší, než mzda minimální. Minimální mzda je stanovena ve výši základního tarifu prvního tarifního stupně této kolektivní smlouvy. Při poskytování minimální mzdy se postupuje podle platných právních předpisů.

§ 23

Rozdělení mzdových prostředků

23.1. Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) V roce 2023 zvýšit průměrný výdělek roku předešlého (bez zaměstnanců se stanovenou smluvní mzdou) o 11,5 % a tento nárůst bude naplněn: nárůstem průměrného výdělku o 10,5%, kdy mzdový růst bude realizován růstem tarifních mezd od 1. 1. 2023 o 8,67 %;
- b) Objem 1% nárůstu průměrného výdělku bude v kompetenci generálního ředitele společnosti. Objem bude rozdělen v roce 2023.
- c) Navýšit objem smluvních mezd v roce 2023 o 9%.
- d) V roce 2024 o vývoji mezd a mzdovém růstu dle bodu 23.1. bude jednáno samostatným dodatkem k této KS.

23.2. U smluvních mezd platí, že růst smluvní mzdy jednotlivce není nárokový, ale řídí se pravidly pro odměňování zaměstnanců se smluvní mzdou.

23.3. Mzdové tarify se zpravidla upravují od 1. ledna příslušného kalendářního roku, základní smluvní mzdy se zpravidla upravují od 1. dubna příslušného kalendářního roku.

§ 24

Smluvní mzda

24. 1. Smluvní mzda se stanoví zpravidla zaměstnancům, kteří svým rozhodnutím zásadně ovlivňují výsledky hospodaření společnosti. Ve smluvní mzdě je podchycena vazba na výsledky hospodaření zaměstnavatele, výsledky příslušného útvaru a plnění úkolů uložených zaměstnanci.

24. 2. Na zaměstnance odměňované smluvní mzdou se nevztahují z této smlouvy:

- §§ 25 až 28,
- § 29 body 29. 6. až 29.9.,
- § 30 bod 30. 1. s výjimkou zaměstnanců uvedených v bodě 30.1.6. a 30.1.7. písm. a)

24.3. Zásady pro poskytování smluvní mzdy jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Konkrétní podmínky poskytování smluvní mzdy jsou se zaměstnancem sjednány v individuální smlouvě.

§ 25

Odměňování tarifní mzdou

25. 1. U zaměstnavatele se u všech zaměstnanců, s výjimkou zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou, uplatňuje systém měsíční tarifní mzdy.
- 25.2. Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni tarifní mzdou, se poskytují následující složky mzdy:
 - mzdový tarif
 - osobní ohodnocení
 - prémie
 - příplatky
 - další složky mzdy.

§ 26

Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů

26. 1. U zaměstnavatele je uplatňován jednotný systém 12 tarifních stupňů s mezistupni. Mzdové tarify příslušných tarifních stupňů a mezistupňů jsou uvedeny v Příloze č. 1 této smlouvy.
26. 2. Závazným podkladem pro zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce je Sborník, který je vydán jako vnitřní dokument zaměstnavatele.
26. 3. Každému pracovnímu místu jsou ze Sborníku přiřazeny pracovní činnosti v návaznosti na organizační řád zaměstnavatele a systemizaci pracovních míst.
26. 4. Pracovnímu místu přísluší tarifní stupeň, který odpovídá tarifnímu zařazení nejvýše ohodnocené charakteristické činnosti přiřazené příslušnému pracovnímu místu. Tento tarifní stupeň se zaměstnanci přiznává za předpokladu, že v plném rozsahu činnost vykonává. Přitom se nepřihlíží k činnostem, které jsou vykonávány ojedinelé a nahodile (tj. v malém časovém rozsahu).
26. 5. V případě, že jednomu pracovnímu místu budou přiřazeny kumulovaně minimálně dvě zcela rozdílné charakteristické činnosti, které jsou ohodnoceny stejným tarifním stupněm, bude Sborník doplněn o novou činnost, která bude zahrnovat uvedenou kumulaci.
26. 6. Pokud po dobu zácviu zaměstnanec v plném rozsahu nevykonává pracovní činnosti přiřazené pracovnímu místu, přiznává se mu tarifní stupeň minimálně o 1 stupeň nižší, než přísluší uvedenému pracovnímu místu.
26. 7. Kvalifikační požadavky uvedené ve Sborníku jsou závazné. V případě, že zaměstnanec neplní stanovené kvalifikační požadavky, může generální ředitel udělit výjimku.
26. 8. V případě změny náplně pracovního místa nebo při přeřazení zaměstnance na jiné pracovní místo, dojde-li přitom ke změně tarifního stupně, přísluší zaměstnanci nový mzdový tarif s účinností od prvního dne přeřazení.

§ 27

Osobní ohodnocení

27. 1. Osobní ohodnocení je finanční ocenění dlouhodobé pracovní výkonnosti zaměstnance, plnění uložených úkolů a dosahovaných pracovních výsledků. Osobní ohodnocení je stanoveno pro jednotlivé tarifní stupně ve výši 0 - 50 % mzdového tarifu. Limity osobního ohodnocení jsou uvedeny v Příloze č. 1 této smlouvy.
27. 2. Zaměstnavatel vyčlení v každém roce platnosti této kolektivní smlouvy na osobní ohodnocení mzdové prostředky ve výši 15 % z objemu základních mzdových tarifů přiznaných ke dni úpravy mzdových tarifů. Takto stanovený objem je přidělen do úrovně ředitelů organizačních jednotek (elektráren) nebo ředitelů úseků nebo manažerů útvarů přímo řízených ředitelem divize. Generální ředitel společnosti může rozhodnout o zvýšení pro konkrétní okruh zaměstnanců.
27. 3. Vedoucí zaměstnanci uvedení v bodě 27.2. této kolektivní smlouvy zodpovídají za přidělení mzdových prostředků až na nejnižší řídicí úroveň. Přitom platí, že přidělí ke dni přiznávání osobního ohodnocení (k 1.1. kalendářního roku) každému příjmu vedoucímu zaměstnanci pro daný kolektiv minimálně takový měsíční objem mzdových prostředků, který odpovídá součtu osobního ohodnocení přiznaného jednotlivým zaměstnancům daného kolektivu v prosinci předchozího kalendářního roku.
- Zároveň platí, že přidělí ke dni přiznávání osobního ohodnocení (k 1.1. kalendářního roku) každému příjmu vedoucímu zaměstnanci pro daný kolektiv minimálně 78 % ze součtu osobního ohodnocení přiznaného jednotlivým zaměstnancům daného kolektivu v prosinci předchozího kalendářního roku.
- 27.4. Při zvýšení počtu zaměstnanců daného kolektivu se měsíční objem mzdových prostředků zvyšuje minimálně takto:
- v případě převodu zaměstnance odměňovaného tarifní mzdou z jiného kolektivu o částku odpovídající výši přiznaného osobního ohodnocení daného zaměstnance v posledním kalendářním měsíci přede dnem převodu,
 - v případě nástupu nového zaměstnance do daného kolektivu o částku, která se stanoví jako průměrné % přiznaného osobního ohodnocení v daném kolektivu vypočtené z přiznaného tarifního stupně nového zaměstnance.
- 27.5. Při snížení počtu zaměstnanců daného kolektivu v průběhu hodnoceného období se měsíční částka přidělená danému kolektivu snižuje o osobní ohodnocení, které bylo přiznáno zaměstnanci, který z kolektivu odešel.
- 27.6. Konkrétní výši osobního ohodnocení přiznává jednotlivým zaměstnancům jejich přímý vedoucí zaměstnanec, a to na základě zhodnocení dlouhodobé pracovní výkonnosti zaměstnance, plnění uložených úkolů a dosahovaných pracovních výsledků v souladu se systémem hodnocení uplatňovaným u zaměstnavatele. Navýšení mzdového tarifu nemůže být důvodem snížení osobního ohodnocení.
- 27.7. Osobní ohodnocení se přiznává zaměstnanci na jeden rok. Jiné období může nastat např. při novém nástupu zaměstnance, změně pracovního místa apod. Při přiznání osobního ohodnocení po změně pracovního místa vedoucí přihledne k závěrům posledního hodnocení zaměstnance.

- 27.8. Pokud vedoucí zaměstnanec z důvodu nástupu nových zaměstnanců k datu přiznávání osobního ohodnocení nerozdělí celý přidělený měsíční objem mzdových prostředků na osobní ohodnocení, může tyto nerozdělené prostředky použít na mimořádné odměny v rámci daného kolektivu v příslušném kalendářním roce.
- 27.9. Výše osobního ohodnocení je stanovena písemně. Osobní ohodnocení se vyplácí za skutečně odpracovanou dobu.

§ 28

Prémie

28. 1. Prémie slouží jako krátkodobé ocenění plnění uložených úkolů, pracovní výkonnosti, a dosahovaných pracovních výsledků kolektivu a zaměstnance.
28. 2. Stanovení objemu mzdových prostředků pro výplatu prémie
- 28.2.1. Zaměstnavatel vyčlení na prémie v každém roce platnosti této smlouvy mzdové prostředky ve výši 15 % z objemu základních mzdových tarifů všech zaměstnanců na systemizovaných pracovních místech obsazených v hodnoceném období. Takto stanovený objem je přidělován měsíčně ve výši 100 %, až do úrovně přímého vedoucího zaměstnance daného kolektivu. Generální ředitel společnosti může rozhodnout o zvýšení pro konkrétní okruh zaměstnanců.
- 28.3. O přiznání prémie a její výši rozhoduje příslušný vedoucí zaměstnanec v závislosti na hodnocení plnění uložených úkolů a přínosu každého zaměstnance k zajišťování úkolů daného kolektivu.
28. 4. V případě, že zaměstnanec nesouhlasí se stanovenou výší prémie, může se odvolat k vedoucímu zaměstnanci na vyšším stupni řízení, který za přítomnosti přímého nadřízeného spor rozhodne.

§ 29

Příplatky

29. 1. Mzda a příplatek za práci přesčas
- 29.1.1. Za práci přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo konanou se souhlasem zaměstnance přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek k dosažené mzdě ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance za každou odpracovanou hodinu práce přesčas.
- 29.1.2. Zaměstnavatel může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za práci přesčas náhradní volno. V tomto případě příplatek dle § 29 bodu 29.1.1. této smlouvy zaměstnanci nepřísluší.
- 29.2. Mzda a příplatek za práci ve svátek

- 29.2.1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- 29.2.2. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši 110 % průměrného výdělku místo náhradního volna.
- 29.2.3. Za práci konanou dne 24. 12. od 14 hodin do 6 hodin dne 25. 12. přísluší zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu v této době další příplatek ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.
- 29.3 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek dle Sborníku prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí, který je uveden v Příloze č. 3 této smlouvy. Zde jsou stanoveny podmínky pro poskytování tohoto příplatku a jednotlivé sazby v Kč za hodinu práce podle druhu ztíženého prostředí.
- 29.4. Mzda a příplatek za noční práci
- Za dobu noční práce, to je v době od 22 hodin do 6 hodin, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 45 Kč za každou odpracovanou hodinu.
29. 5. Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli
- Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance.
- 29.6. Mzda a příplatek za práci v odpoledních směnách
- Za dobu práce v odpolední směně - tj. konanou v době od 14 hodin do 22 hodin - přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 15,30 Kč za odpracovanou hodinu.
- Odpolední směnou se rozumí směna ve dvousměnném a třisměnném pracovním režimu.
- 29.7. Mzda a příplatek za práci v nepřetržitých pracovních režimech
- Za dobu práce v nepřetržitých pracovních režimech, podle předem stanoveného harmonogramu směn, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě, ve výši 20 Kč za odpracovanou hodinu.
- 29.8. Mzda a příplatek za práci ve výškách
- Za dobu práce na pracovištích nacházejících se ve výškách v omezeném pracovním prostoru nebo při vynucených polohách těla, alespoň ve výšce 7 m od povrchu, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 14 Kč, a ve výšce nad 10 m příplatek ve výši 24 Kč za odpracovanou hodinu. Při práci na stabilních pracovních plošinách se tento příplatek neposkytuje.
- 29.9. Mzda a příplatek za práci ve zvláštních pracovních podmínkách
- Za dobu práce s použitím izolačního dýchacího přístroje (např. s kapalným kyslíkem, s vyvíječem kyslíku, kyslíkového s regenerací, vzduchového bez regenerace vzduchu, hadicového) doplněného podle potřeby ochranným oblekem (ochranný oblek proti sálavému teplu, protichemický oblek, skafandr apod.) náleží zaměstnanci mzda a

příplatek za každou započatou hodinu této práce ve výši 208,70 Kč. V podmínkách Elektrárny Počerady, a . s. se tento příplatek týká pouze členů HZS.

Při nácvičku práce s výše uvedenými speciálními osobními ochrannými pracovními prostředky příplatek nepřísluší.

29.10. Mzda a příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách

Za dobu práce v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě podle "Sborníku prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách", který je uveden v Příloze č. 4 této smlouvy. V tomto sborníku jsou stanoveny sazby příplatku v Kč za hodinu práce, a to dle jednotlivých činností konaných v obtížných pracovních podmínkách.

29.11. Zásady pro poskytování příplatků

29.11.1. Všechny příplatky jsou poskytovány v souběhu. Koná-li zaměstnanec práce v několika pracovních režimech, má nárok na všechny příplatky s výjimkou níže uvedeného:

- příplatek za práci v odpolední směně nepřísluší za práci přesčas,
- zaměstnanci pracujícím v nepřetržitých pracovních režimech nepřísluší příplatek za práci v odpoledních směnách.

29.11.2. Příplatky se vyplácejí za skutečně odpracovanou dobu.

29.11.3. Příplatky mohou být kumulovány do částky stanovené za měsíc, směnu, hodinu apod., tj. paušálu, po projednání s příslušnou odborovou organizací. Pokud se změní podmínky, za kterých byl paušál stanoven, je zaměstnavatel povinen ho upravit po projednání s příslušnou odborovou organizací.

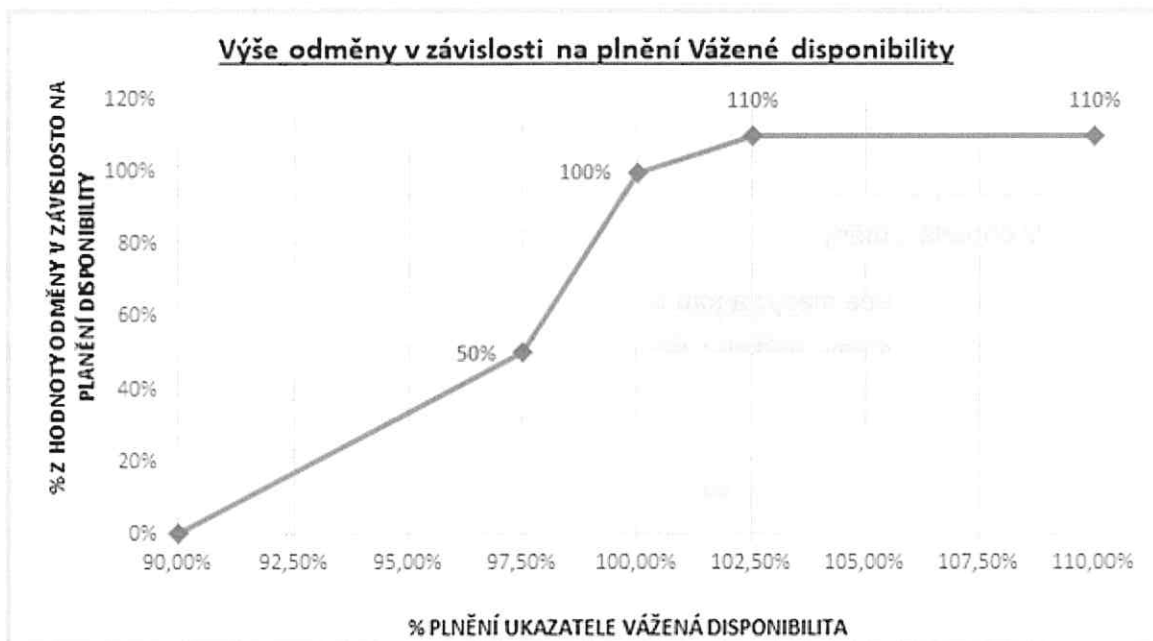
§ 30

Další složky mzdy

30.1. Odměna za dosažení vážené technické disponibility (VTD)

30.1.1. Odměna za dosažení vážené technické disponibility slouží jako ocenění přínosu zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou.

Výše odměny v % z výpočtové základny a závislost na plnění výše vážené disponibililty



OHV – průměrná hodnota (koeficient)	15 000,00	16 500,00	16 500,00
% plnění VTD	100,00	110,00	150,00

Při stanovení odměny za dosažení vážené technické disponibililty se vychází z očekávané skutečnosti plnění ukazatele „Vážená disponibilita provozu“ k 31. 10. příslušného kalendářního roku.

30.1.2. Odměna je vyplácena zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli k 30. listopadu příslušného kalendářního roku a byla jim v průběhu níže stanoveného období poskytována tarifní mzda. Výpočtovou základnou pro příslušný kalendářní rok je celková hrubá mzda zaměstnance za období listopad předchozího kalendářního roku až říjen příslušného kalendářního roku, případně za poměrnou část tohoto období ve smyslu bodu 30.1.5. a 30.1.6., dělená dvanácti. Odměna se vyplácí ve výplatním termínu mzdy za měsíc listopad příslušného roku.

30.1.3. Do celkové hrubé mzdy pro účely výpočtu odměny za dosažení vážené technické disponibililty se nezahrnují:

- náhrady mzdy (s výjimkou náhrad mzdy, které jsou poskytovány zástupcům odborových organizací za výkon činnosti zástupců zaměstnanců),
- odměny k životním výročím,
- odměna za hospodářský výsledek,

- d) roční odměny,
 - e) odměny za dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti,
 - f) mimořádné odměny.
- 30.1.4. Celková částka mzdových prostředků určená k výplatě odměny za dosažení vážené technické disponibility se rozdělí jednotlivým zaměstnancům v poměru výše uvedených upravených hrubých mezd zaměstnanců s tím, že 80% výše odměny bude započítáno fixně a 20% obdrží vedoucí zaměstnanci k přerozdělení.
- 30.1.5. V případě změny evidenčního stavu zaměstnanců v průběhu období, za něž se odměna za hospodářský výsledek poskytuje, se vychází ze skutečně dosažené upravené hrubé mzdy za toto období.
- 30.1.6. V případě změny způsobu odměňování z tarifní mzdy na smluvní mzdu a naopak v průběhu období, za něž se poskytuje odměna za VTD, se vychází z hrubé mzdy skutečně dosažené při odměňování tarifní mzdou v období, které se započítává do základu.
- 30.1.7. Odměna za VTD nepřísluší:
- a) zaměstnancům, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou s výjimkou zaměstnanců, kterým byla v průběhu období stanoveného v bodě 30.1.2. poskytována tarifní mzda,
 - b) zaměstnancům, kteří měli v příslušném období (listopad předchozího kalendářního roku – říjen příslušného kalendářního roku) neomluvenou absenci,
 - c) zaměstnancům, kterým byl v průběhu uvedeného období uložen pravomocně soudem trest za čin, jehož se dopustili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
 - d) zaměstnancům, kteří dali výpověď z pracovního poměru a běží jim výpovědní lhůta, případně podali výpověď v průběhu měsíce listopadu, nebo jim končí v souvislosti s touto výpovědí pracovní poměr dohodou v měsíci listopadu,
 - e) zaměstnancům, kterým končí pracovní poměr dohodou o skončení pracovního poměru v měsíci listopadu, mimo dohody o ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn nebo zdravotních důvodů, nebo z důvodu odchodu do starobního, předčasného starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo do předdůchodu,
 - f) zaměstnancům, kteří obdrželi výpověď podle § 52 písm. g) ZP a běží jim výpovědní lhůta, popř. obdrželi výpověď v průběhu měsíce listopadu nebo jim končí v souvislosti s touto výpovědí pracovní poměr dohodou v měsíci listopadu,
 - g) zaměstnancům, kterým byl zrušen pracovní poměr podle § 55 ZP.
- 30.1.8. Zaměstnancům může být na základě rozhodnutí zaměstnavatele vyplacena v 1. pololetí příslušného kalendářního roku Odměna za VTD ve stejném rozsahu dle bodu 30.1.1. a dále za těchto podmínek:

- a) při stanovení odměny za hospodářský výsledek se vychází ze skutečnosti plnění ukazatele „Vážená disponibilita provozu“ vyhodnocená od 1.1. do 31. 5. příslušného kalendářního roku
- b) odměna je vyplácena zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli k 30. červnu příslušného kalendářního roku a byla jim v průběhu níže stanoveného období poskytována tarifní mzda. Výpočtovou základnou pro toto období příslušného roku je celková hrubá mzda zaměstnance za období listopad předchozího kalendářního roku až květen příslušného kalendářního roku, případně za poměrnou část tohoto období ve smyslu bodu 30.1.5. a 30.1.6., dělená sedmi s tím, že 80 % je započítáno fixně a 20% obdrží vedoucí zaměstnanci k přerozdělení. Odměna se vyplácí ve výplatním termínu mzdy za měsíc červen příslušného roku.
- c) do celkové hrubé mzdy pro účely výpočtu odměny za hospodářský výsledek se nezahrnují:
- náhrady mzdy (s výjimkou náhrad mzdy, které jsou poskytovány zástupcům odborových organizací za výkon činnosti zástupců zaměstnanců),
 - odměny k životním výročím,
 - odměna za hospodářský výsledek,
 - roční odměny,
 - odměny za dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti,
 - mimořádné odměny,
- d) celková částka mzdových prostředků určená k výplatě odměny za hospodářský výsledek se rozdělí jednotlivým zaměstnancům v poměru výše uvedených upravených hrubých mezd zaměstnanců,
- e) odměna za hospodářský výsledek nepřísluší:
- zaměstnancům, kteří jsou odměňováni smluvní mzdou s výjimkou zaměstnanců, kterým byla v průběhu období stanoveného v bodě 30.1.8. písm. b) poskytována tarifní mzda,
 - zaměstnancům, kteří měli v příslušném období (listopad předchozího kalendářního roku – květen příslušného kalendářního roku) neomluvenou absenci,
 - zaměstnancům, kterým byl v průběhu uvedeného období uložen pravomocně soudem trest za čin, jehož se dopustili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
 - zaměstnancům, kteří dali výpověď z pracovního poměru a běží jim výpovědní lhůta, případně podali výpověď v průběhu měsíce června, nebo jim končí v souvislosti s touto výpovědí pracovní poměr dohodou v měsíci červen,
 - zaměstnancům, kterým končí pracovní poměr dohodou o skončení pracovního poměru v měsíci červnu, mimo dohody o ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn nebo zdravotních důvodů, nebo z důvodu odchodu do starobního, předčasného starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, nebo do předdůchodu,

- zaměstnancům, kteří obdrželi výpověď podle § 52 písm. g) ZP a běží jim výpovědní lhůta, popř. obdrželi výpověď v průběhu měsíce června nebo jim končí v souvislosti s touto výpovědí pracovní poměr dohodou v měsíci červnu,
- zaměstnancům, kterým byl zrušen pracovní poměr podle § 55 ZP.

30. 2. Mimořádné a cílové odměny

30.2.1. Mimořádné odměny se poskytují za splnění mimořádných jednorázových úkolů nebo jako ocenění celkového přínosu zaměstnance k dosažení dobrého hospodářského výsledku zaměstnavatele. Mimořádnou odměnu zaměstnanci přiznává v rámci přiděleného objemu mzdových prostředků přímý vedoucí zaměstnanec nebo i jiný vedoucí zaměstnanec, a to po projednání s příslušným přímým vedoucím zaměstnancem a v rámci objemu mzdových prostředků, které mu byly vymezeny na mimořádné odměny.

§ 31

Ostatní ustanovení

31.1. Zastupování a záskok

31.1.1. Zaměstnanci, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele písemně pověřen v plném rozsahu zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové zvýhodnění za zastupování ve výši rozdílu mzdových tarifů zastupovaného a zastupujícího popřípadě smluvně sjednané zástupné, je-li zastupovaný odměňován smluvní mzdou. Toto zvýhodnění se poskytuje s účinností od prvního dne zastupování za podmínky, že zastupování trvá minimálně 4 týdny a poskytuje se nejdéle po dobu dvanácti měsíců od prvního dne zastupování. Mzdové zvýhodnění nepřísluší zaměstnancům, kteří mají zastupování v popisu pracovní funkce, nebo je k případnému zastupování prokazatelně přihlédnuto v jejich mzdě.

31.1.2. Zaměstnanci, který je zaměstnavatelem pověřen v plném rozsahu výkonem jiné pracovní činnosti, zařazené ve vyšším tarifním stupni, přísluší mzdové zvýhodnění (mzda za záskok) ve výši rozdílu příslušných základních mzdových tarifů. Toto mzdové zvýhodnění se poskytuje za skutečně odpracovanou dobu, minimálně však za jednu hodinu. Jedná se o tzv. obslužné pracovní místo, jehož neustálé obsazení je základní podmínkou pro zajištění provozu výrobní jednotky (činnost musí být zajišťována nepřetržitě) a činnost je vykonávána v plném rozsahu (tzn. zaměstnanec nevykonává svoji pracovní činnost).

31.2. Odborné školení

31.2.1. Zúčastní-li se zaměstnanec z rozhodnutí zaměstnavatele školení, jiných forem přípravy nebo studia za účelem prohloubení, udržení nebo obnovování kvalifikace, považuje se tato doba za výkon práce.

31.2.2. Je-li na odborné školení vyslán zaměstnanec s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, upraví se mu na tuto dobu pracovní režim. To znamená, že po tuto dobu

pracuje pouze v ranních směnách a do odpracované doby se mu započítává týdenní pracovní doba stanovená na jeho pracovišti. Za tuto dobu mu náleží příplatek za práci v nepřetržitém směnovém režimu s výjimkou zaměstnanců, kteří na tento příplatek nemají nárok. V případě školení kratšího než jeden týden se započítává alikvotní část týdenní pracovní doby.

31. 3. Mzda při výkonu jiné práce

31.3.1. Mzda při převedení zaměstnance podle § 41 ZP na jinou práci, než je sjednána v pracovní smlouvě, se řídí § 139 ZP.

31.3.2. U pracovních činností, jejichž charakterem je obsluha resp. řízení výrobních energetických zařízení a činnosti s nimi související v nepřetržitém pracovním režimu, na kterých se provádí na místě jejich provozu opravy, je účast na těchto pracích výkonem práce v rámci pracovní smlouvy. Zaměstnanci přísluší přiznaný mzdový tarif, přiznané osobní ohodnocení, příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu a ostatní složky mzdy podle vykonávané práce.

§ 32

Odměna za pracovní pohotovost

32.1. Za každou hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však:

- ve všední den 23 Kč/hod,
- v sobotu, v neděli a ve svátek (ve dnech nepřetržitého odpočinku) 40 Kč/hod.

Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Odměna za pracovní pohotovost po dobu výkonu práce nepřisluší.

§ 32a

Překážky na straně zaměstnavatele

Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku prostoje, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 90 % jejich průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nebyli převedeni na jinou práci v důsledku nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží po dobu trvání této překážky náhrada mzdy ve výši 80 % jejich průměrného výdělku a v případě částečné nezaměstnanosti dle §209 ZP náleží zaměstnanci 60 % průměrného výdělku.

§ 33

Průměrný výdělek

Při zjišťování průměrného výdělku postupuje zaměstnavatel podle příslušné právní úpravy, přitom platí, že:

- odměna za hospodářský výsledek se rozpočítává na 4 čtvrtletí,
- roční odměna příp. záloha na roční odměnu se rozpočítává na 4 čtvrtletí,
- mimořádná a cílová odměna se rozpočítává na takový počet čtvrtletí, za jaké byla poskytnuta,
- odměna při dosažení věku 50 let není mzdou a do průměrného výdělku se nezapočítává.

§ 34

Společná ustanovení o mzdě a odměně za pracovní pohotovost

- 34.1. Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.
- 34.2. Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda bude zaměstnanci vyplacena nebo mu poukázána, na základě jeho žádosti, z účtu zaměstnavatele na jeho účet u peněžního ústavu na území České republiky nejpozději 14. pracovní den následujícího kalendářního měsíce, za který mu mzda náleží.
Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci do 14. dne kalendářního měsíce písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách.
- 34.3. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se zaměstnancem nedohodli jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.

VŠEOBECNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

§ 35

Smluvní strany se zavazují, že v případě neshody ve věci výkladu obsahu této kolektivní smlouvy vstoupí prostřednictvím svých zástupců, pověřených vyjednáváním této smlouvy, do jednání se snahou předejít kolektivnímu sporu o plnění kolektivní smlouvy. Ke spornému bodu jsou oprávněni přijmout společný výklad, který bude závazný pro všechny subjekty, na které se vztahuje tato kolektivní smlouva.

§ 36

- 36.1. Smluvní strany se zavazují vstoupit v jednání do 30 dnů v případě, kdy o to jedna ze smluvních stran požádá, nebo kdy dojde ke vzniku nových situací, které tato kolektivní smlouva neřeší a jedna ze smluvních stran má zájem na jejich úpravě.
- 36.2. Smluvní strany se zavazují vstoupit v jednání o změně této kolektivní smlouvy v případech:
- a) kdy je to uvedeno v jednotlivých ustanoveních této kolektivní smlouvy,
 - b) vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků; v těchto případech se zavazují smluvní strany zahájit jednání o změně příslušných ustanovení této kolektivní smlouvy do 30 dnů od jejich vyhlášení ve Sbírce zákonů ČR,
 - c) týkajících se úpravy sociální a mzdové oblasti této kolektivní smlouvy, pokud o to jedna ze smluvních stran požádá.

§ 37

Pro právní jednání v pracovněprávních vztazích činěných mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci je jednacím jazykem čeština. Z této zásady je zaměstnavatel oprávněn udělat se souhlasem zaměstnance výjimku.

§ 38

Tato kolektivní smlouva musí být přístupná všem zaměstnancům.

§ 39

Výklad pojmů

- 39.1. Za zaměstnance se pro účely této kolektivní smlouvy považují fyzické osoby, které jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou.
- 39.2. Za důchodce se pro účely čerpání zvýhodněného stravování považují bývalí zaměstnanci, kteří u zaměstnavatele ukončili pracovní poměr a odešli od něj po vzniku

nároku na invalidní, starobní, předčasný starobní důchod nebo do předdůchodu nebo rozvázali pracovní poměr z organizačních nebo zdravotních důvodů a před přiznáním důchodu byli vzati den následující po skončení pracovního poměru do evidence úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání nebo byli v pracovní neschopnosti (příp. kombinace obou těchto případů), a to až do doby přiznání důchodu. Dále se za ně považují bývalí zaměstnanci, kteří k zaměstnavateli nastoupili již jako důchodci, odpracovali u něj minimálně 5 let a poté u něj ukončili pracovní poměr.

Pro účely účasti v klubech důchodců se za důchodce považují bývalí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil nejdříve ke dni předcházejícímu den vzniku nároku na invalidní, starobní, předčasný starobní důchod nebo předdůchodu, nebo bývalí zaměstnanci, jejichž pracovní poměr skončil z organizačních nebo zdravotních důvodů v období maximálně 24 měsíců před vznikem nároku na invalidní, starobní, předčasný starobní důchod nebo předdůchodu.

- 39.3. Odborovou organizací se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí příslušná odborová organizace nebo příslušné odborové organizace působící u zaměstnavatele.
- 39.4. Vyšším odborovým orgánem se pro účely této smlouvy rozumí odborový svaz, ve kterém je sdružena odborová organizace působící u zaměstnavatele.
- 39.5. Předčasným důchodem se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí starobní důchod přiznaný podle § 31 zák. č. 155/1995 Sb., před dosažením důchodového věku tj., jestliže zaměstnanec získal potřebnou dobu pojištění dle uvedeného zákona a do dosažení důchodového věku mu ode dne, od něhož se starobní důchod přiznává, chybí doba stanovená tímto zákonem.
- 39.6. Předdůchodem se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí doba nejvýše 5 let před dosažením věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, kdy zaměstnanec pobírá penzi za podmínek stanovených v zákoně č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění.

V době započetí vyplácení penze v rámci předdůchodu musí platit, že:

- a) splátka činí alespoň 30 % průměrné mzdy v národním hospodářství vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí podle zákona upravujícího zaměstnanost za kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, v němž započalo vyplácení penze,
 - b) je sjednána výplata splátek v neklesající výši, měsíčně, bez možnosti výplatu přerušit nebo pozastavit a
 - c) výplata splátek je rozvržena tak, aby skončila nejdříve dosažením důchodového věku příjemce potřebného pro vznik nároku na starobní důchod stanoveného podle § 32 zákona o důchodovém pojištění sníženého o 3 roky.
- 39.7. Za rekvalifikaci se pro účely této smlouvy považuje:
- a) rekvalifikace realizovaná podle § 108 - § 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a dále i
 - b) rekvalifikace zajišťovaná školami nebo vzdělávacími agenturami formou kurzů, školení, samostatného studia aj., kterým si zaměstnanec prohlubuje nebo zvyšuje svou kvalifikaci, a která je podmínkou pro jeho další pracovní uplatnění u jiného zaměstnavatele nebo nezbytnou podmínkou k zahájení samostatné výdělečné činnosti.

§ 40

40.1. Tato kolektivní smlouva, která byla uzavřena s účinností ke dni 1. 1. 2023, nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran a uzavírá se na dobu do 31. 12. 2024, nejdéle však do 31.3.2025.

Smluvní strany se zavazují vstoupit v jednání o změně této kolektivní smlouvy v případech:

a) kdy je to uvedeno v jednotlivých ustanoveních této kolektivní smlouvy:

- ustanovení § 23 Rozdělení mzdových prostředků, bod 23.1. písm. c) – vývoj mezd a mzdový růst v roce 2024
- ustanovení § 30 Další složky mzdy - Odměna za hospodářský výsledek. – řešeno Dodatkem č. 1
- ustanovení § 17.1 Odstupné při organizačních změnách (platnost omezena pouze pro rok 2023) řešeno dodatkem
- Příloha č. 1 Stupnice mzdových tarifů a osobního ohodnocení platná pro rok 2023

b) vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, které se dotknou závazků upravených v této smlouvě, a to v celém rozsahu dotčených závazků; v těchto případech se zavazují smluvní strany zahájit jednání o změně příslušných ustanovení této kolektivní smlouvy do 30 dnů od jejich vyhlášení ve Sbírce zákonů ČR.

§ 41

Tato smlouva je vyhotovena ve dvou vyhotoveních s platností originálu. Jeden výtisk obdrží zaměstnavatel a jeden výtisk zástupce odborové organizace.

Svůj souhlas s obsahem této kolektivní smlouvy potvrdily smluvní strany podpisy svých zástupců.

Za zaměstnavatele:

Místopředseda představenstva: Ing. Stanislav Klanduch



Člen představenstva: Ing. Luboš Elšlégr



Za odborovou organizaci:

Předseda odborové organizace Josef Petrlík



Seznam příloh Kolektivní smlouvy
Elektrárna Počerady, a. s.

- | | |
|--------------|---|
| Příloha č.1 | Stupnice mzdových tarifů a osobního ohodnocení platná pro rok 2023 |
| Příloha č. 2 | Způsob zápočtu doby zaměstnání u zaměstnavatele |
| Příloha č.3 | Sborník prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí |
| Příloha č.4 | Sborník prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách (v Kč/hod) |

Stupnice mzdových tarifů a osobního ohodnocení
platná pro rok 2023

Tarifní stupeň	Mzdový tarif 2023	Osobní ohodnocení 2023
	Kč/měs.	Kč/měs.
1	16 650	0 - 8325
2	17 500	0 - 8750
3	19 600	0 - 9800
4	21 500	0 - 10750
4a	23 700	0 - 11850
5	25 700	0 - 12850
5a	27 500	0 - 13750
6	29 450	0 - 14725
6a	31 450	0 - 15725
7	33 400	0 - 16700
7a	35 350	0 - 17675
8	37 350	0 - 18675
8a	39 300	0 - 19650
9	41 300	0 - 20650
9a	43 300	0 - 21650
10	45 200	0 - 22600
10a	47 000	0 - 23500
11	49 000	0 - 24500
11a	50 950	0 - 25475
12	52 950	0 - 26475
12a	54 900	0 - 27450

Způsob zápočtu doby zaměstnání u zaměstnavatele

1. Pro stanovení konkrétní výše odstupného a odměn, jejichž výše je stanovena na základě odpracovaných let u zaměstnavatele, se postupuje takto:
 - a) Zaměstnancům, kteří byli v pracovním poměru k EPC a.s. k 1.1.2013 a jejich pracovní poměr trvá u zaměstnavatele, se započítává do odpracovaných let u zaměstnavatele:
 - 1.1. doba trvání pracovního poměru u EPC a.s. a všech právních předchůdců včetně doby výkonu základní (náhradní) vojenské nebo civilní služby a dále doby mateřské a rodičovské dovolené, trval-li po tuto dobu pracovní poměr,
 - 1.2. doba výkonu veřejné funkce a funkce v odborových organizacích odvětví energetiky, pro něž byl zaměstnanec zaměstnavatelem uvolněn.
 - b) Zaměstnancům, kteří nastoupili do pracovního poměru k zaměstnavateli 1.1.2021 (včetně), se započítává do odpracovaných let u zaměstnavatele doba od jejich nástupu k zaměstnavateli s výjimkou uvedenou v bodu 2. této přílohy.
2. V případě, že do společnosti Elektrárna Počerady a.s. nastoupí nebo nastoupil zaměstnanec bez zbytečného odkladu z jiných společností Skupiny Sev.en (nebo jejich právních předchůdců) a nebylo mu vyplaceno odstupné za dobu zaměstnání v těchto společnostech, budou mu započítána do doby zaměstnání u zaměstnavatele léta, která odpracoval v těchto společnostech ke dni ukončení pracovního poměru.
3. Do doby zaměstnání u zaměstnavatele se nezapočítává doba vazby a výkonu trestu odnětí svobody s výjimkou případu, kdy je trestní stíhání proti zaměstnanci později zastaveno, nebo je-li zaměstnanec zproštěn viny.
4. O odstraňování tvrdostí při zápočtu doby zaměstnání u zaměstnavatele a v energetice je oprávněn rozhodnout na žádost zaměstnance generální ředitel společnosti Elektrárna Počerady a.s.

Sborník prací odměňovaných příplatkem
za ztížené pracovní prostředí

Sborník příkladů prací odměňovaných příplatkem za ztížené pracovní prostředí je závazný pro poskytování příplatků za práce ve ztíženém pracovním prostředí u zaměstnavatele.

Zásady hodnocení ztížených pracovních podmínek pro účely odměňování

1. Vymezení ztíženého prostředí

Ztíženým pracovním prostředím pro účely poskytování příplatku podle zákoníku práce je prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění. Příplatek přísluší zaměstnanci za práci ve ztíženém prostředí v souladu s nařízením vlády „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“, kde:

1.1 Chemické látky, jejichž průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší překračují hodnotu nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovené zvláštním právním předpisem, nebo pokud pro danou látku není hodnota nejvyšší přípustné koncentrace v pracovním ovzduší stanovena, překračují trojnásobek hodnoty jejího přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem.

Směsi chemických látek s předpokládaným aditivním účinkem, jestliže součet podílů celosměnových průměrných koncentrací jednotlivých chemických látek v ovzduší z jejich hodnot přípustného expozičního limitu je vyšší než 2.

NV č. 361/2007 Sb. § 9 Hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, příloha č. 2 k tomuto nařízení, část A

1.2 Prach, jehož průměrné celosměnové koncentrace v pracovním ovzduší jsou vyšší než trojnásobek hodnoty přípustného expozičního limitu stanoveného zvláštním právním předpisem.

NV č. 361/2007 Sb., § 9 Hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, příloha č. 3 k tomuto nařízení, část A, tabulky č. 1 až 5.

1.3 Vibrace přenášené na ruce nebo celkové horizontální nebo vertikální vibrace přenášené na zaměstnance, jejichž průměrná souhrnná vážená hladina zrychlení $L_{ahv,8h}$ nebo průměrná vážená hladina zrychlení $L_{aw,8h}$ překračuje přípustný expoziční limit pro osmihodinovou pracovní dobu stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 17 dB.

Vibrace přenášené na ruce - $L_{ahv, 8h} \geq 145$ dB

(NV č. 272/2011 Sb., § 13 Přípustný expoziční limit vibrací)

Celkové horizontální nebo vertikální vibrace - $L_{aw, 8h} \geq 131$ dB (NV č. 272/2011 Sb., § 13 Přípustný expoziční limit vibrací)

1.4 Radiace / ionizující záření - Radiační činnosti vykonávané v kontrolovaném pásmu pracovníky kategorie A stanovenými ve zvláštním právním předpisu.

Ionizující záření překračuje 3/10 nejvyšší přípustné dávky pro zaměstnance.

Vyhláška č. 422/2016 Sb., o radiační ochraně a zabezpečení radionuklidového zdroje.

1.5 Infračervené záření - teplo způsobuje výskyt žárové katarakty nebo výskyt tak vysoce nepříznivých mikroklimatických podmínek, při nichž výsledná teplota kulového teploměru

překračuje maximální teplotu T_{gA} a pracovní režim nemůže být upraven tak, aby tato expozice byla časově kompenzována.

NV č. 1/2008 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením.

1.6 Technické zabezpečení laserů třídy IIIb a vyšší nevyklučuje zasažení přímým nebo odraženým paprskem.

NV č. 1/2008 Sb., o ochraně zdraví před neionizujícím zářením.

1.7 Pracovní procesy s rizikem chemické karcinogenity stanovené zvláštním právním předpisem.

NV č. 361/2007 Sb., § 16 Karcinogeny, mutageny a látky toxické pro reprodukci.

1.8 Pracovní prostředí, ve kterém jsou překračovány hodnoty přípustných mikroklimatických podmínek stanovené zvláštním právním předpisem a ani při používání dostupných použitelných osobních ochranných pracovních prostředků a úpravy režimu práce nelze vyloučit poškození zdraví. NV č. 361/2007 Sb., Díl 1 - Zátěž teplem, § 3 - § 5.

1.9 Ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, jehož ekvivalentní hladina akustického tlaku A L_{Aeq,8h} překračuje hygienický limit stanovený zvláštním právním předpisem nebo přípustný expoziční limit stanovený zvláštním právním předpisem nejméně o 20 dB, nebo impulsní hluk, jehož průměrná hladina špičkového akustického tlaku C stanovená zvláštním právním předpisem překračuje 145 dB.

Ustálený a proměnný hluk - A L_{Aeq,8h} ≥ 105 dB (NV č. 272/2011 Sb., § 3 Ustálený a proměnný hluk)

Impulsní hluk - C L_{cpeak} ≥ 145 dB (NV č. 272/2011 Sb., § 4 Impulsní hluk)

2. Při posuzování konkrétních případů ztíženého pracovního prostředí se přihlíží k charakteru prováděných prací a pracovních postupů zejména při kolísání intenzity působení ztěžujících vlivů nebo při využívání mechanizace, dálkového řízení apod., a k závažnosti možných onemocnění nebo poškození zdraví, zejména u škodlivin chemické povahy, infekce, alergenů a podobných, s nimiž v praxi dosud nejsou dostatečné zkušenosti (nová rizika nebo nově odhalené účinky).

3. Ztížené a zdraví škodlivé pracovní prostředí se hodnotí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná; hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá, nepřihlíží se k občasným odchylkám a k havarijním stavům.

4. Sazby příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v Kč za hodinu podle ztíženého pracovního prostředí vymezeného pracovními činnostmi zajišťovanými u zaměstnavatele:

Označení příplatku v Jednotném docházkovém systému	Kód příplatku	Výše příplatku v Kč/hod pro rok 2023
2120 – Příplatek ztížené a zdraví škodlivé A	PZ-A	16
2121 – Příplatek ztížené a zdraví škodlivé B	PZ-B	17,40
2122 – Příplatek ztížené a zdraví škodlivé C	PZ-C	18,80

č.	Činnost	Zatěžující vliv	kód příplatku
Chemické škodliviny			
1.	4.1.18. Destilace a provozní čištění rtuti.	Rtuť a její sloučeniny	PZ-B
2.	4.1.21. Plnění tonometrů, teploměrů a dalších měřících přístrojů rtuť se současným zatavením skla nebo uzavřením kovové kapiláry.	Rtuť a její sloučeniny	PZ-B
3.	4.1.36. Manipulace s tekutým chlorem, stáčení z cisteren do zásobníků, obsluha chlorového hospodářství.	Chlor a chlorovodík	PZ-A
4.	4.1.42. Obsluha výsyvky a vybírání škváry a popele v uzavřených prostorách pod kotli.	Oxid uhelnatý, kouřové plyny	PZ-B
5.	4.1.48. Kominické práce průmyslové (čištění kanálů, komínů a podobně).	Oxid uhelnatý, kouřové plyny	PZ-B
6.	4.1.86. Čištění výrobního zařízení, tanků, nádrží, zásobníků, železničních cisteren a autocisteren, pokud zaměstnanec pracuje uvnitř.	Práce v uzavřených prostorách (nádobách)	PZ-B
7.	4.1.109. Svařování velkých předeřhátých výrobků a sváření v uzavřených předeřhát. nádobách argonarcem.	Speciální svářečské práce	PZ-A
8.	4.1.110. Svařování elektrickým obloukem v uzavřených prostorách.	Speciální svářečské práce	PZ-A
Prach			
9.	4.2.5. Tryskání křemičitým pískem v tryskacích strojích nebo ručně s obsluhou mimo tryskací prostor.	Prach s obsahem oxidu křemičitého	PZ-A
10.	4.2.13. Zdění dinasových a chrommagnezitových vyzdívek uvnitř pecí vč. příslušenství za studena.	Prach s obsahem oxidu křemičitého	PZ-C
11.	4.2.14. Zdění šamotových vyzdívek uvnitř všech hutních pecí včetně příslušenství, jako ohřivačů různých typů, potrubí, uzávěrů, poklopů a kanálů v prostorách pecí a příslušenství za studena.	Prach s obsahem oxidu křemičitého	PZ-C
12.	4.2.15. Zpracování volné skelné, struskové a čedičové vaty v uzavřených prostorách.	Prach s obsahem oxidu křemičitého	PZ-A
Vibrace			
13.	4.3.1. Odstraňování kotelního kamene pneumatickými kladivy a bruskou uvnitř kotlů.	Vibrace	PZ-C
14.	4.3.3. Bourání vyzdívek průmyslových pecí a jiných tepelných agregátů ze žáruvzdorného materiálu (šamot dinas, chrommagnezit a podobně) s použitím	Vibrace	PZ-C

	pneumatických nástrojů.		
Ionizující záření			
15.	4.4.1. Defektoskopické měření pomocí mobilních defektoskopů	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření.	PZ-A
16.	4.4.2. Práce s uzavřenými zářiči o aktivitě 1 mCi a více.	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření.	PZ-A
17.	4.4.3. Kontrola odlitků a svarů tlakových nádob a potrubí na mobilních pracovištích rtg zářením a zářením gama.	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření.	PZ-A
18.	4.4.8. Zkoušení vad zařízení a konstrukcí bez porušení celistvosti (defektoskopie, nedestruktivní zkoušky) na mobilních (přechodných) pracovištích uzavřenými radioaktivními zářiči (defektoskopie gama zářením) nebo přenosnými a mobilními rentgenovými přístroji, například v geologickém průzkumu při karotáži a pod.	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření	PZ-C
19.	4.4.10. Výzkumné a vývojové práce včetně dozimetrické kontroly na zařízeních a pracovištích v aktivní i neaktivní části kontrolovaného pásma jaderného reaktoru o výkonu vyšším než nulovém.	Práce s uzavřenými radioaktivními zářiči a v riziku rtg záření	PZ-C
20.	4.4.11. Provozní a výzkumné práce s radionuklidovými preparáty, přesahujícími aktivity I. kategorie, to je o aktivitě vyžadující povolení pro práce na pracovním místě II. kategorie. Týká se i úklidu a údržby na těchto pracovištích, úpravy odpadů na těchto pracovištích a manipulace s nimi.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	PZ-D
21.	4.4.12. Práce s otevřenými zářiči na pracovištích II. a III. kategorie.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy)	PZ-D
22.	4.4.13. Výzkumné a provozní práce s radioizotopy (radionuklidy) přesahující aktivity II. kategorie, to je o aktivitách vyžadujících povolení pro práce na pracovištích III. kategorie. Týká se i úklidu a údržby na těchto pracovištích, úpravy odpadů na těchto pracovištích a manipulace s nimi.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy).	PZ-D
23.	4.4.16. Manipulace a distribuce radioaktivních látek, kontrola uzavřenosti zářičů, demontáž větších zářičů, svoz radioaktivních odpadů a dekontaminace záření i pracovních (výrobních) prostorů pracovišť II. a III. kategorie.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy).	PZ-D
24.	4.4.17. Přeprava radioaktivních odpadů a vyhořelého jaderného paliva v transportních obalech včetně manipulace při nakládání a skládání.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy).	PZ-D
25.	4.4.19. Řízení, obsluha a údržba, včetně dekontaminačních prací na technologických zařízeních a pracovištích v aktivní a neaktivní části kontrolovaného pásma energetického reaktoru o výkonu vyšším než nulovém.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy).	PZ-D

26.	4.4.21. Obsluha technologických zařízení pro centrální zpracování pevných, kapalných a plyných radioaktivních odpadů - otevřených zářičů spalováním, lisováním, separací, zahušťováním, koncentrací a podobně s úpravou pro jejich konečné uložení nebo další zpracování.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy).	PZ-D
27.	4.4.22. Manipulace s radioaktivními odpady v prostorách ústředních odkladišť.	Práce s otevřenými radioaktivními zářiči (radionuklidy).	PZ-D
28.	4.6.6. Obsluha výsypek a vybírání škváry a popele v uzavřených prostorách pod kotli elektráren, tepláren a kotelen (popelové výpusti).	Infračervené záření - teplo.	PZ-A
29.	4.6.9. Zdění šamotových vyzdívek všech hutních pecí včetně příslušenství, jako ohřivačů různých typů, potrubí, uzávěrů, poklopů a kanálů v prostorách pecí a příslušenství za tepla (po odstavení).	Infračervené záření - teplo.	PZ-A
Lasery			
30.	4.7.2. Seřizování pulzních laserů v průmyslové výrobě.	Lasery.	PZ-B
Infekce s rizikem profesionálního onemocnění ve skupině vyjmenovaných nákaz			
31.	4.8.40. Čištění žump, kalových jímek a dalších zařízení na odpady tuhé i tekuté se vstupem do kanálového prostoru, včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní vyšetřování.	Práce v blíže nedefinovaném infekčním prostředí, s výskytem zpravidla jen podmín. patogenů, práce v odpuzujícím prostředí.	PZ-B

Sborník prací odměňovaných příplatkem za práci v obtížných pracovních podmínkách (v Kč/hod)

Označení příplatku v Jednotném docházkovém systému	Kód příplatku	Výše příplatku v Kč/hod pro rok 2023
2130 – Příplatek obtížné podmínky A	PO-A	16
2131 – Příplatek obtížné podmínky B	PO-B	16,40
2132 – Příplatek obtížné podmínky C	PO-C	17,40
2133 – Příplatek obtížné podmínky D	PO-D	18,80
2134 – Příplatek obtížné podmínky E	PO-E	19,20
2135 – Příplatek obtížné podmínky F	PO-F	20,90
2136 – Příplatek obtížné podmínky G	PO-G	21,40
2137 – Příplatek obtížné podmínky H	PO-H	23,80
2138 – Příplatek obtížné podmínky I	PO-I	24,70

č.	Činnost	Zatěžující vliv	Kód příplatku
a) chemické škodliviny a prach			
1.	Čištění kotlů za provozu čistícími otvory	sálavé teplo	PO-A
2.	Čištění odlučovačů popílku a odpelňovacího zařízení	kysličník uhelnatý, uhličitý, siřičitý	PO-A
3.	Opravy teplovodních a parovod. systémů v uzavřených prostorech, kanálech, šachtách a jámkách v podzemí	škodlivé výpary	PO-C
4.	Ruční odmašťování strojních součástí (organickými rozpouštědly)	chemické výpary organ. rozpouštědel	PO-A
5.	Svařování a pájení a) svařování elektr. obloukem všech druhů a způsobů b) svařování plamenem všech druhů a způsobů c) řezání kovů plamenem všech druhů a způsobů d) svařování umělých hmot e) pájení, sváření a polohování kabelů, koncovek plechů a přímý styk s olovem	sloučeniny dusíku a bar. kovů škodlivý prach, výpary zinku agres. redukční atmosféra	PO-A
6.	Práce spojené s dávkováním hydrazinu v prostorech k tomu zvlášť určených	hydrazin	PO-A
7.	Hašení vápna v polouzavřených prostorech	agresivní prach	PO-A

8.	Obsluha stacionárních míchaček, mísících jader a stroj. souprav na dávkování a míchání suchých směsí vápencopískových, vápencostruskových, xylokových a umělých omítek v polouzavřených prostorách	agresivní prach	PO-A
9.	Manipulace s výrobky ze skleněné nebo čedičové vaty, vlákna nebo plstě	úlomky skelné nebo čedičové vaty	PO-A
10.	Čištění a opravy pracovních strojů, vyhrnovacích strojů a pásů na škodlivé výpary v hlubin. zásobníku při provozu	vysoká prašnost, škodlivé výpary	PO-A
11.	Opravy a čištění pracovních strojů - podávacího zařízení uhlí do zásobníku při provozu	vysoká prašnost, škodlivé výpary	PO-A
12.	Tryskání stroj. Součástí křemičitým pískem	kysličník křemičitý, hluk	PO-A
13.	Opravy, montáž, formování a demontáž rtuťových měř. Přístrojů při manipulaci se rtuť	rtuťové páry, přímý styk s kovovou rtuť	PO-C
14.	Čištění vnitřku cisteren a nádrží na benzin, naftu, ropu, mazut, asfalt, chlorotex	hnědouhelný dehet, benzol, další výpary	PO-D
15.	Broušení azbestocementových desek za sucha	prach azbestu, cement	PO-C
16.	Metalizace kovů v uzavřených prostorách (nádobách)	mikroskopický prach kovů, kyslič. kovů, CO	PO-C
17.	Práce natěračské prováděné suříkem nebo olovnatými nátěrovými hmotami v uzavřených prostorách	výpary z olovnatých barev	PO-C
18.	Vybírání škváry a popela v uzavřených prostorách pod kotli	vysoká prašnost, sálavé teplo, CO	PO-C
19.	Čištění výrobního zařízení tanků, nádrží, zásobníků (kdy zaměstnanec pracuje uvnitř - v uzavřeném prostoru) na antracénový olej, cyklohexanon, chlor, kaprolaktan, kyselina dusičná, fosforečná, chlórsulfová, naftalen, octan metylatý, perchloratýlen, benzol	působení chemických výparů	PO-C
20.	Čištění a opravy uvnitř kotlů a ploch za tepla	sálavé teplo, prach	PO-D
21.	Bourání, zdění a oprava šamotové vyzdívky kotlů a kouřovodů bezprostředně po odstavení	sálavé teplo, šamotový prach	PO-D
22.	Lepení dopravních pásů za studena prostředkem Desmadur "R"	výpary trifenylmetanu, metylchloridu	PO-A
23.	Vulkanizace dopravních pásů z jednoho druhu textilního nebo kombin. Materiálu bezpyrenu vč. stabilizace po vulkanizaci	výpary kaučuku, bezpyrenu	PO-A
24.	Práce v prašném prostředí dopravních pásů, přesypů a zásobníku uhlí při zauhlování za podmínek, že přirozená ventilace je omezena neotevřením oken	prach	PO-A
25.	Čištění kanálů, roštů a lapačů prachu v klimatizačních zařízeních	vysoká koncentrace	PO-A

		prachu	
26.	Míchání lepidel (epoxidů), laminování a lepení součástí	působení chem. výparů	PO-A
27.	Natírání nádrží a součástí kyselinovzdornými nátěry (Furol, NEF, Eprosin)	působení chem. výparů	PO-A
28.	Opravy pogumovaných zásobních nádrží, lepení pomocí benzenových lepidel, broušení pogumu	působení chem. výparů	PO-A
29.	Práce s inhibovanými trafo-oleji	působení chem. výparů	PO-A
30.	Práce s asfaltovými hmotami zpracovatelnými za studena i za tepla v uzavřených prostorách, tavení asfaltových směsí v kotlích, včetně přípravy asfaltu	výpary, sálavé teplo	PO-A
31.	Práce se šamotovou a křemičitou moučkou a příprava žáruvzdorných malt	prach	PO-C
32.	Práce v akumulátorové stanici (nabíjení a vybíjení olovených akumulátorů a jejich opravy)	olovo, H ₂ SO ₄ , výpary	PO-A
33.	Stříkání dvousložkovými epoxidovými laky, nitrolaky, syntetickými laky, emailu, tmelu v uzavřených prostorách (mimo box) nebo velkých ploch v polouzavřených prostorách	výpary nátěrových hmot	PO-C
34.	Likvidace záparového uhlí	uhelný prach, kouřové plyny, popel	PO-A
b) Nepříznivé mikroklimatické podmínky			
1.	Opravy odstruskovacích a mlecích okruhů na provozovaném kotli	vysoká prašnost, vysoká teplota	PO-A
2.	Opravy v komorách elektrostatických filtrů	uhelný a popelový prach, kysličník uhličitý a siřičitý	PO-A
3.	Opravy uvnitř kouřových ventilátorů	popelový prach, kysličník siřičitý	PO-C
4.	Údržbářské práce na parovodním potrubí v jímkách a kanálech a opravy v redukčních stanicích za provozu	sálavé teplo	PO-C
5.	Stavby různých (i závěsných) lešení a bednění uvnitř kotle bezprostředně po odstavení	sálavé teplo	PO-D
6.	Opravy ve spalovacích komorách a dodatkových plochách kotlů po odstavení za horka	sálavé teplo, agresivní prach, SiO ₂	PO-D
7.	Čištění kotlů sálavých a dodatkových ploch, ohříváků, kouřových kanálů, elektrostatických odlučovačů popílku za horka po odstavení	vysoká prašnost, hluk, kysl. uhličitý, popelový a uhelný prach	PO-C
8.	Opravy zařízení v blízkosti sálavých částí kotlů	sálavé teplo	PO-C
9.	Vykládka vápence ze železničních vagónů	agresivní prach	PO-A
10.	Údržbářské a obslužné práce na pasové dopravě a na skládce vápence	agresivní prach	PO-A

11.	Údržbářské práce na mlýnici a drtičích vápence	agresivní prach	PO-A
12.	Úklidové práce na zařízení odsíření a fluidních kotlů	agresivní prach	PO-A
13.	Ostatní činnosti vč. obslužných v prostorách odsíření a fluidních kotlů, kde se prokáže měřením vznik škodlivin	agresivní prach	PO-A
c) Ionizující a vysokofrekvenční záření			
1.	Všechny práce v kontrolovaném pásmu, pokud nejsou uvedeny dále	radioaktivní záření	PO-B
2.	Obsluha: - zavážecího stroje při transportech palivových článků - dekontaminační zařízení (vana, ultrazvuková čistička, dekontaminační box) - technolog. zařízení čistící stanice radioaktivních vod, jímek, revizní šachty, odběrových boxů	radioaktivní záření	PO-D
3.	Revize, opravy a údržba, dekontaminace, dozimetrická kontrola, nedestruktivní kontrola : - zavážecích strojů - vnější část (armatury, převodky, selsyny, kovové vypínače, elektromagnety apod.) - zařízení, od jejichž povrchu je ve vzdálenosti 1 m příkon dávkového ekvivalentu větší než 20mikroSv/h. - opravy a cejchování ionizačních komor	radioaktivní záření	PO-D
4.	Revize, opravy a údržba, dekontaminace, dozimetrická kontrola, nedestruktivní kontrola snímačů měření základ. parametrů radioaktivních médií (dozimetr. detektory)	radioaktivní záření	PO-E
5.	Odběr: - ionexů z SVO 1, SVO 2, SVO 3, SVO 6 - zpracování vzorků z KPO při výměně paliva	radioaktivní záření	PO-D
6.	Dekontaminace: - podlah a náradí v aktivní části KP - zařízení a transportní technologie nezařazené do jiných skupin - ochranných pracovních obleků z gumy a PVC (ručně)	radioaktivní záření	PO-D
7.	Zavážení neutronového stroje	radioaktivní záření	PO-D
8.	Vyjímání osazování gama a neutronových zářičů na cejchovacím standu	radioaktivní záření	PO-D
9.	Sběr, třídění a likvidace středně aktivního pevného a kapalného odpadu	radioaktivní záření	PO-E
10.	Vyvážení aktivních ionexových náplní a filtrů SVO	radioaktivní záření	PO-D
11.	Příprava materiálu a zařízení pro demontáž a montáž reaktoru v reaktorovém sále a v aktivních dílnách (materiál nepřichází do styku s vnitřní částí reaktoru)	radioaktivní záření	PO-D
12.	Výměna filtrů odsávacích systémů speciální ventilace a práce spojené s jejich bezprostřední likvidací	radioaktivní záření	PO-F

13.	Čištění sacích košů sběrných nádrží radioaktivních vod	radioaktivní záření	PO-F
14.	Čištění a sušení drenážních systémů sloužících pro zachycování aktivních látek	radioaktivní záření	PO-F
15.	Sběr, třídění a likvidace pevných a kapalných látek	radioaktivní záření	PO-F
16.	Revize, opravy, údržba a dekontaminace, dozimetrická kontrola a nedestruktivní kontrola zařízení od jejichž povrchu je ve vzdálenosti 1 m příkon dávkového ekvivalentu větší než 50 mikroSv/h.	radioaktivní záření	PO-F
17.	Likvidace následků mimořádné události I. stupně	radioaktivní záření	PO-F
18.	Práce s lasery třídy III b) a vyšší, u nichž technické zabezpečení nevyklučuje zasažení přímým nebo odraženým paprskem	laserové záření	PO-G
19.	Práce na zařízení jaderné elektrárny: - přicházející do styku s vysokoaktivními médii (objem, aktivita média A je větší 1,10 Bq/1) - ve vzdálenosti od jejich povrchu je příkon dávkového ekvivalentu DE > 100 mikroSv/h	radioaktivní záření	PO-I
20.	Práce na roztěsněném reaktoru a cirkulačních smyčkách PO a práce s jejich součástmi	radioaktivní záření	PO-H
21.	Práce na "R" příkaz v prostoru hermetické zóny za normálního provozu	radioaktivní záření	PO-H
22.	Práce na zařízeních čistících stanic a filtračních zařízeních	radioaktivní záření	PO-H
23.	Práce na bazénu výměny, bazénu skladování vyhořelého paliva a na revizní části	radioaktivní záření	PO-H
24.	Práce na dekontaminačních uzlech	radioaktivní záření	PO-H
25.	Práce na kontejnerech pro transport použitých částí reaktoru (příp. paliva) a přípravků přicházejících do styku s vnitřními částmi reaktoru	radioaktivní záření	PO-H
26.	Práce na zavážecích strojích, jejichž části přichází do styku s vyhořelým palivem	radioaktivní záření	PO-H
27.	Manipulace s vyhořelým palivem a vnitřními částmi reaktoru	radioaktivní záření	PO-H
28.	Likvidace následků mimořádných událostí II. a III. stupně	radioaktivní záření	PO-H
29.	Práce s médii o AV > 105 Bq/1	radioaktivní záření	PO-H
d) Nebezpečí infekce a odpudivé prostředí			
1.	Odstraňování bahna z přivaděčů vodních turbín škodlivin	vysoká koncentrace škodlivin	PO-A
2.	Čištění kondenzátorů při vstupu montážními otvory	vysoká koncentrace škodlivin	PO-C
3.	Čištění žump, odpadu, kalových jímek	odpuzející prostředí, nebezpečí infekce	PO-C

4.	Manipulace s filtračním pískem, znečištěným kalem a hnilobnými látkami v kanalizačních provozech	odpuzující prostředí, benzen, toluen, xylen	PO-C
5.	Obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhívání kalů v podzemí (polouzavřený a uzavřený prostor)	odpuzující prostředí, nebezpečí infekce	PO-C
6.	Čištění kanalizačních stok, žump a vpustí se vstupem do uzavřeného kanálového prostoru	nebezpečí infekce, odpuzující prostředí	PO-C
7.	Obsluha zařízení pro dopravu a úpravu tuhého domovního odpadu ve spalovně	nebezpečí infekce, odpuzující prostředí	PO-A
8.	Rekonstrukce soc. zařízení WC, čištění odpadů	odpuzující prostředí	PO-A
9.	Laboratorní vyšetřování vzorků ČOV v chemické laboratoři	nebezpečí ostatní infekce	PO-A
e) Hlučnost, mechanické chvění (vibrace)			
1.	Práce s pneumatickými vrtačkami, sbíjecími kladivy, s elektrickými vibrátory se spalovacími motory, motorovými pilami apod.	vibrace, hlučnost	PO-A
2.	Hlučnost přesahující hodnotu Laeg 85 dB na všech pracovištích	hluk	PO-A
3.	Tryskání strojních součástí pomocí vysokotlakých čerpadel	vibrace, odpuzující prostředí	PO-A

Pozn.: Na tuto smlouvu nedopadá povinnost uveřejnění v registru smluv ve smyslu 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.

