

Zápis č. 3 z kolektivního vyjednávání ze dne 8.11.2024

Datum: 8.11.2024

Místo: Elektrárna Počerady, a.s.

Přítomni: Stanislav Klanduch, generální ředitel EPC
Jana Hassmannová, HR ředitelka
Petr Mrvík, personální manažer
Kateřina Fišerová, HR BP
Pavel Fanta, předseda ZO EPC
Jan Bechyňský, místopředseda ZO EPC
Karel Gizman, místopředseda ZO EPC
Josef Mankovický, člen výboru ZO EPC

Omluveni: Pavel Tyrpekl, technický ředitel EPC

Program:

1. Zahájení

- Petr Mrvík – přivítání účastníků

2. Vyjednávací týmy

Za stranu zaměstnavatele:

Stanislav Klanduch, generální ředitel
Petr Mrvík, personální manažer
Jana Hassmannová, HR ředitelka

Za stranu odborů:

Pavel Fanta, předseda ZO EPC
Josef Mankovický, člen výboru
Karel Gizman, místopředseda ZO EPC
Jan Bechyňský, místopředseda ZO EPC

Hlavní vyjednávač zaměstnavatele – Stanislav Klanduch, MBA

Hlavní vyjednávač odbor. organizace – p. Pavel Fanta

Body kolektivní smlouvy k projednání:

3.

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§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 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
méně než 1 rok 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
<i>První číslovka je vždy zákonný nárok + bonus společnosti</i>	

Protinávrh ze strany zaměstnavatele:

Nepřetržitá doba zaměstnání u zaměstnavatele (ve skupině Sev.en)	Výše celkového odstupného počet násobků průměrných měsíčních výdělků zaměstnance
méně než 1 rok	1
1 rok a méně než 2 roky	2
více než 2 roky a méně než 3 roky	3
3 roky a méně než 5 let	3+1
5 let a méně než 15 let	3+2
15 let a více	3+3

Stanovisko zaměstnavatele: Nad rámec odstupného sjednaného v KS může zaměstnavatel v případě hromadného propouštění dle § 62, případně i za jiných okolností odstupné navýšit o dvojnásobek PMV, takto navýšené odstupné bude v individuálních dohodách se zaměstnanci podmíněno dodržováním pracovních povinností a plněním FPD do konce pracovního poměru. Toto ujednání nebude součástí KS a v dílčích případech bude řešeno ve formě dodatku ke KS.

Stanovisko odborové organizace: Souhlasí s úpravou odstupného v prvních 3 letech, ale navrhuje ponechat u nejvyšší kategorie násobky ve výši 3+4 plus opce a zachovat toto po celou dobu platnosti Kolektivní smlouvy.

Zároveň doplnit - nepřetržité zaměstnání ve skupině Sev.en a všech právních předchůdců (zkontrolovat seznam právních předchůdců)

Výsledek: rozpor - k projednání v příštím kole

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

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 4 trojnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

Odborová organizace : navrhuje dvojnásobek

Zaměstnavatel: NESOUHLAS, NÁVRH ZACHOVAT STÁVAJÍCÍ HODNOTU JEDNONÁSOBKU

Výsledek: rozpor - k projednání v příštím kole.

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§ 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 40 000 Kč. Bližší podmínky se dohodnou ve smlouvě o rekvalifikaci, která musí být se zaměstnancem sepsána ještě v době trvání pracovního poměru.

Stanovisko zaměstnavatele: byla předložena nabídka REKVALIFIKACÍ ÚŘADU PRÁCE, a vysvětleny podmínky dalšího dotačního titulu ÚP (Outplacement), jež rovněž hradí náklady na rekvalifikaci a trvá na zachování částky 20.000,- Kč, jež by měla uhradit případné náklady jdoucí nad rámec rekvalifikací hrazených ze strany ÚP.

Odborová organizace: souhlas, pokud bude toto ustanovení zaneseno do KS s omezenou platností na 1 rok

Výsledek: odsouhlaseno oběma stranami

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§20

Podmínky poskytování zaměstnaneckých výhod

20.2.4. vypustit tento bod stanovující sankci za předčasné ukončení smlouvy o penzijním připojištění či doplňkovém penzijním spoření

Návrh ze strany zaměstnavatele:

Návrh zaměstnavatele		
skupina	doba trvání pracovního poměru	měsíční částka příspěvku
1	do 5 let vč.	800 Kč
2	nad 5 let do 20 let vč.	1 400 Kč
3	nad 20 let	1 500 Kč

Stanovisko zaměstnavatele: výjimku může udělit GŘ – zaměstnanec předkládá HRBP

Stanovisko odborové organizace: souhlas

Obecné podmínky získání příspěvku rozšířeny o:

Výsledek: odsouhlaseno oběma stranami

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§ 23

Rozdělení mzdových prostředků

23.1. Zaměstnavatel se zavazuje: a) V roce 2025 navýšit mzdové tarify v jednotlivých stupních o 6%

b) Navýšit objem mzdových prostředků smluvních mezd v roce 2025 o 6%

c) V roce 2024 2025 o vývoji mezd a mzdovém růstu dle bodu 23.1. bude jednáno samostatným dodatkem k této KS.

Protinávrh zaměstnavatele: Navýšit tarifní a smluvní mzdy v roce 2025 o 2%.

Stanovisko odborové organizace: nesouhlas

Výsledek: rozpor, k projednání v příštím kole

- Návrh ze strany odborové organizace (OO) :

§ 29

Příplatky

V roce 2025 zaměstnavatel navýší tzv. korunové příplatky o % sjednaná v bodě 23.1.

Protinávrh zaměstnavatele: navýšit příplatek za nepřetržitý provoz a noční směny o 2%, ostatní příplatky ponechat ve stejné výši

**Stanovisko odborové organizace: nesouhlas
Výsledek: rozpor, k projednání v příštím kole**

- Návrh ze strany zaměstnavatele :

§ 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 generálního ředitele společnosti, 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 Generální ředitel společnosti zodpovídá za přidělení mzdových prostředků až na nejnižší řídicí úroveň. Přitom platí, že přidělí ke dni přiznávání osobního ohodnocení (zpravidla k 1.1. kalendářního roku) každému přímému 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 (obvykle k 1.1. kalendářního roku) každému přímému 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, jež odpovídá až 15% stanoveného tarifního stupně nového zaměstnance 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. **Osobní ohodnocení se novému zaměstnanci přiznává nejdříve po ukončení zkušební doby a jeho výši stanovuje přímý vedoucí zaměstnanec na základě zhodnocení uplynulé zkušební doby daného zaměstnance. Přímý vedoucí zaměstnanec je rovněž oprávněn upravit výši osobního ohodnocení i v průběhu kalendářního roku dle dosahovaných pracovních výsledků zaměstnance a plnění uložených úkolů. 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 změně pracovního místa zaměstnance v rámci společnosti má vedoucí zaměstnanec možnost upravit výši osobního ohodnocení daného zaměstnance s tím, že při přiznání osobního ohodnocení po změně pracovního místa přihlédne k závěrům posledního osobního 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.

Stanovisko odborové organizace: SOUHLAS
Výsledek: odsouhlaseno oběma stranami

Příští kolo kolektivního vyjednávání: 20.11. 2024 9:00

Zapsáno dne: 8.11.2024

Odsouhlaseno za stranu ZO: 8.11.2024

Pavel Fanta

Odsouhlaseno za stranu zaměstnavatele: 8.11.2024

Ing. Stanislav Klanduch, MBA