

**Smluvní strany:**

**Akciová společnost HUTNÍ MONTÁŽE, a.s.**, Ruská 1162/60, Vítkovice, 703 00 Ostrava, IČ 15504140, zapsaná v Obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě pod sp. Zn. B 143, zastoupená panem JUDr. Vladimírem Bindzárem, předsedou představenstva a panem Ing. Tomášem Hubičkou, místopředsedou představenstva (dále jen "zaměstnavatel" nebo „HM, a.s.“)

**a**

**ZO OS KOVO Hutní montáže** zastoupená panem **Vladimírem Juroškem**, předsedou, na základě Statutu ZO OS KOVO HM jménem této základní organizace a za zaměstnance zaměstnavatele (dále jen "odborová organizace")

uzavírají v souladu s ustanovením Části I, bodu 8 Kolektivní smlouvy Hutní montáže, a.s. na léta 2019 – 2021 tento

**DODATEK č. 1**

**Kolektivní smlouva Hutní montáže, a.s. sjednaná na období od 01. 01. 2019 do 31. 12. 2021 se v Části II – Mzdy a v Části III – Pracovní a sociální podmínky, péče o zaměstnance mění a doplňuje takto:**

## **Část II – Mzdy**

**Bod (5) 3) Článku 1 – Poskytování a skladba mzdy se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

**(5) 3) Skladba smluvní mzdy:**

a) smluvní mzdový tarif - (měsíční) manuálních zaměstnanců (D) ve výši maximálně 2,5 násobku tarifů v 9. tarifním stupni,

smluvní mzdový tarif - (měsíční) ostatních zaměstnanců (THZ) ve výši maximálně 3,0 násobku tarifů ve 12. tarifním stupni,

b) příplatky:

- za práci přesčas,
- za práci ve svátek,
- za práci v noci,
- za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí,
- za práci o sobotách a nedělích,
- za práci na montážích,
- za svařování,
- za čas strávený na pracovní cestě v sobotu/neděli,
- za řízení a údržbu svěřeného vozidla,
- osobní kompenzační příplatek.

práce přesčas v rozsahu 8 hodin týdně je uzavřením dohody o smluvní mzdě dohodnuta na maximální možný limit pro práci přesčas, tj. 150 hodin za kalendářní rok,

- c) podmíněně nároková složka mzdy – motivační pobídka (prémie) a odměny dle konkrétních podmínek stanovených v příslušné smlouvě o smluvní mzdě,
- d) naturální mzda (ustanovení § 119 ZP a zák. č. 586/1992 Sb.).

**Bod (1) Článku 2 - Mzdový vývoj se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

- (1) Smluvní strany se dohodly, že v roce 2020 meziročně vzrostou o 1,5 % reálné mzdy zaměstnanců kategorií D a THZ, zařazených do jednotlivých tarifních stupňů v rámci organizační struktury HM, a.s. v platném znění.

**Bod (4) Článku 2 - Mzdový vývoj se doplňuje o písmeno d):**

V souladu s ustanovením bodu 4) písm. c) vzrostla od 01. 01. 2020 základní (tarifní) mzda o 2,8 %. Mzdové tarify účinné od 01. 01. 2020 (viz příloha č. 2 a 3) v plném rozsahu nahrazují přílohu č. 2 KS HM, a.s. – Mzdové tarify kategorie „D“ od 01. 01. 2019 a přílohu č. 3 KS HM, a.s. – Odměňování zaměstnanců kategorie „THZ“ od 01. 01. 2019.

**Článek 6 – Smluvní mzda se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

- (1) Smluvní mzda je mzda sjednaná v individuální smlouvě o mzdě.

Smluvní mzdu lze uplatnit u:

- a) zaměstnanců v TH funkcích: generální ředitel, ředitel OS, ředitel úseku, vedoucí úseku, vedoucí útvaru, vedoucí střediska,
- b) zaměstnanců kategorie D a TH, u nichž lze ekonomicky, finančně a časově stanovit a vyčíslit výsledky jejich pracovní činnosti na obchodním případu, a to na návrh příslušného ředitele.

Schvalování smluvních mezd u funkcí dle bodu a) a b) a stanovení jejich výše přísluší generálnímu řediteli, který projedná s odborovou organizací okruh funkcí, u kterých bude uplatňována smluvní mzda a kritéria stanovení výše smluvní mzdy, a to do 31. 03. daného roku, případně aktuálně při změnách.

- (2) Při sjednání smluvní mzdy dle bodu (1) bude přihlíženo k tarifnímu stupni a příplatkům na daném pracovním místě a dále se zhodnotí odbornost a kvalifikace, složitost, odpovědnost a náročnost řídicí a pracovní činnosti, dosahované pracovní výsledky a vlivy působící na jednotlivé zaměstnance.
- (3) U zaměstnanců, s nimiž byla uzavřena Dohoda o zajištění HV na projektu, bude odměna vyplacena dle kritérií stanovených touto dohodou.
- (4) V individuální smlouvě o mzdě může být sjednána motivační pobídka (prémie) za podmínky splnění níže uvedených kritérií:
 

1. Plnění plánu odpracovaných hodin ve vztahu k progresu projektu	50 %
2. Úroveň řídicí a kontrolní činnosti, úroveň pracovní iniciativy, zvládání změn a adaptabilita na změny, úroveň kooperace (spolupráce) a jednání s lidmi	30 %
3. Dodržování právních, interních a externích předpisů, předpisů BOZP, směrnic ISŘ a KS HM, a.s.	20 %
- (5) Smluvní mzda je sjednána se zaměstnanci písemně na dobu určitou nebo neurčitou (pouze u určených vedoucích zaměstnanců). V individuální smlouvě o mzdě lze mimo její měsíční výši a jiných mzdových náležitostí sjednat i podmínky, za nichž dojde k úpravě výše smluvní mzdy.
- (6) Mzda zaměstnance, s nímž byla sjednána smluvní mzda, nemůže být nižší než mzda, kterou by za svoji práci jinak obdržel při uplatnění tarifních a ostatních složek mzdy. Právním zaměstnavatele i zaměstnance je ukončit individuální smlouvu o mzdě způsobem v této smlouvě stanoveném.
- (7) Při neodpracování stanovené pracovní doby v kalendářním měsíci se smluvní mzda poměrně krátí za podmínek stanovených v individuální smlouvě o mzdě, popřípadě v právních předpisech.
- (8) Neplní-li zaměstnanec odměňovaný smluvní mzdou dle bodu (1), písm. a) a bodu (1), písm. b) úkoly, vyplývající z pracovní náplně povolání/funkce, organizačního řádu, či individuální smlouvy o mzdě, může mu být rozhodnutím zaměstnavatele snížena smluvní mzda až o 30 % na dobu 2 měsíců dle míry závažnosti neplnění a přetrvává-li tento stav, je to důvod pro odstoupení od individuální smlouvy o mzdě. Toto ustanovení musí být zahrnuto v individuální smlouvě o mzdě.

**Bod (5) Článku 8 - Příplatky ke mzdě se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

**(5) Příplatek za práci ve svátek**

a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího 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. V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, má zaměstnanec nárok na příplatek za práci ve svátek místo poskytnutí náhradního volna, a to ve výši:

- 150 % průměrné hodinové mzdy za práci ve dnech 1. leden, pondělí velikonoční, 24., 25. a 26. prosinec,
- 100 % průměrné hodinové mzdy u ostatních svátků.

Práce konané v uvedené dny budou předem projednány příslušným ředitelem s odborovou organizací.

Zvýšená mzda se poskytuje i za práci konanou ve svátek, který připadne na den nepřetržitého odpočinku v týdnu.

Práce konaná ve svátek, který připadne na den nepřetržitého odpočinku v týdnu, se posuzuje stejně jako v bodě a).

b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

**Bod (6) Článku 8 - Příplatky ke mzdě se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

**(6) Příplatek za práci v noci**

Za noční práci konanou v době od 22.00 hod. do 6.00 hod. se poskytuje příplatek ve výši 20,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

**Bod (7) Článku 8 - Příplatky ke mzdě se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

**(7) Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**

Za dobu práce ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí vymezeném pro účely odměňování nařízením vlády přísluší zaměstnancům, kteří pracují v tomto prostředí za použití stanovených povinných ochranných pomůcek, vedle dosažené mzdy a příplatek ve výši 15,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

Kategorizace rizik dle zákona č. 258/2000 Sb. je provedena dle návrhů zaměstnavatele předložených KHS, pracoviště Frýdek - Místek pro pracoviště ve Sviadnově. Pro montážní pracoviště pak dle návrhu zaměstnavatele předloženého KHS Ostrava, popř. podle kategorizace prací uplatněné v místě montážního pracoviště.

**Bod (4) a (5) Článku 9 – Pravidla pro poskytování prémie a odměn za podíl na dosažených HV se ruší a nahrazuje tímto textem:**

(4) Poskytování prémie a odměn za podíl na dosažených HV zaměstnancům kategorie D zařazeným v 1. – 9. TS :

**a) Měsíční prémie**

Výchozí měsíční prémie zaměstnance je stanovena v max. výši 28 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění níže uvedených kritérií pro přiznání prémie:

1. Plnění stanovených úkolů v požadovaném množství, času a kvalitě práce	30%
2. Samostatnost a univerzálnost (flexibilita)	30%
3. Dodržování technologických a pracovních postupů	20%
4. Dodržování předpisů BOZP	20%

**b) Měsíční prémie na projektu Uppsala**

Výchozí měsíční prémie zaměstnance je stanovena v max. výši 30 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění níže uvedených kritérií pro přiznání prémie:

1. Plnění úkolů stanovených harmonogramem v požadovaném množství, kvalitě a času	50 %
2. Samostatnost, flexibilita, úroveň pracovní iniciativy, adaptabilita	30 %
3. Dodržování technologických a pracovních postupů a předpisů BOZP	20 %

Součet takto přiznaných individuálních prémie představuje objem finančních prostředků, které jsou danému pracovišti/projektu v daném měsíci k dispozici pro výplatu měsíční prémie.

V případě neplnění stanovených ukazatelů na projektu v postupu lze po zhodnocení vývoje projektu pozastavit výplatu až 8 % a v případě výrazného neplnění až 14 % (po dohodě s odborovou organizací) finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie dle předchozí věty. Pokud bude v následujícím měsíci nebo po ukončení projektu plnění ukazatelů srovnáno, budou pozastavené prémie doplaceny.

V případě pozastavení výplaty až 8 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie D z důvodu neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 20 % (na projektu Uppsala 22 %) hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě pozastavení výplaty až 14 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie D z důvodu výrazného neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 14 % (na projektu Uppsala 16 %) hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě, že na daném projektu nebudou pozastavené měsíční prémie doplaceny, nebudou na tomto projektu vyplaceny ani odměny z Dohod o zajištění HV na projektu.

Přiznaná prémie je vyplácena měsíčně.

**(5) Poskytování prémie a odměn za podíl na dosažených HV zaměstnancům kategorie THZ zařazených do 1. – 12. TS:****a) Měsíční prémie**

Výchozí měsíční prémie zaměstnance je stanovena v příloze č. 3 za podmínky splnění níže uvedených kritérií pro přiznání prémie:

- |   |     |
|---|-----|
| 1. plnění pracovních úkolů v požadovaných termínech a kvalitě, spolehlivost a stabilita výkonu  | 50% |
| 2. samostatnost a tvůrčí přístup k práci, iniciativa k řešení problémů a hledání alternativních řešení a návrhů, organizační schopnosti | 50% |

Součet takto přiznaných individuálních prémie představuje objem finančních prostředků, které jsou danému útvaru v daném měsíci k dispozici pro výplatu měsíční prémie.

V případě neplnění stanovených ukazatelů útvaru v postupu lze pozastavit výplatu až 8 % a v případě výrazného neplnění až 14 % (po dohodě s odborovou organizací) finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie dle předchozí věty. Pokud bude v následujícím období plnění ukazatelů srovnáno, budou pozastavené prémie doplaceny.

V případě pozastavení výplaty až 8 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie THZ z důvodu neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 24 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě pozastavení výplaty až 14 % finančních prostředků určených pro výplatu měsíční prémie zaměstnance kategorie THZ z důvodu výrazného neplnění stanovených ukazatelů bude vyplaceno minimálně 18 % hodnoty přiznané tarifní mzdy za podmínky splnění kritérií pro přiznání měsíční prémie.

V případě, že na projektu, na kterém jsou vybraní zaměstnanci zainteresovaní, nebudou pozastavené měsíční prémie doplaceny, nebudou na tomto projektu vyplaceny ani odměny z Dohod o zajištění HV na projektu.

Přiznaná prémie je vyplácena měsíčně.

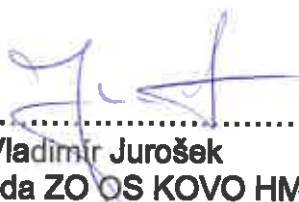
## Část III – Pracovní a sociální podmínky, péče o zaměstnance


**Bod (3) Článku 17 - Závodní stravování se ruší a nahrazuje se tímto textem:**

**(3)** Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné směny (přítomnost v práci trvá alespoň 3 hodiny) 55,- Kč na nákup stravenky Sodexo Pass Česká republika a.s., stravenky se nazývají „GASTROPASS“. Jejich celková hodnota je 100,- Kč. Rozdíl mezi celkovou hodnotou stravenky a příspěvkem zaměstnavatele, tj. částku 45,- Kč hradí zaměstnanec. Stejný princip platí i pro Multi Pass CARD SODEXO vydávaným zaměstnancům s účinností od 01. 01. 2020. Postup pro poskytování Multi Pass CARD SODEXO a stravenek je stanoven Opatřením generálního ředitele.

Tento dodatek je platný dnem podpisu obou účastníků a nabývá účinnosti dnem 01. 04. 2020

V Ostravě dne 27.4.2020

  
.....  
Vladimír Jurošek  
předseda ZO OS KOVO HM

  
.....  
JUDr. Vladimír Bindzár  
předseda představenstva

  
.....  
Ing. Tomáš Hubička  
místopředseda představenstva

## MZDOVÉ TARIFY KATEGORIE „D“ OD 01. 01. 2020

Název	Základní tarif
mzd. stupeň	01
tar. stupeň	
1.	76,90
2.	82,40
3.	88,90
4.	97,70
5.	109,50
6.	118,20
7.	130,00
8.	147,40
9.	176,60



## ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ KATEGORIE „THZ“ OD 01. 01. 2020

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	měsíční prémie od 01. 01. do 31. 03. 2020
1	11 000	3 400
2	11 020	3 410
3	11 410	3 540
4	12 710	3 940
5	14 260	4 420
6	15 550	4 820
7	17 120	5 290
8	18 400	5 710
9	20 340	6 310
10	22 550	6 990
11	24 630	7 630
12	27 870	8 640

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	měsíční prémie od 01. 04. 2020
1	11 000	3 520
2	11 020	3 530
3	11 410	3 660
4	12 710	4 070
5	14 260	4 570
6	15 550	4 980
7	17 120	5 480
8	18 400	5 900
9	20 340	6 510
10	22 550	7 220
11	24 630	7 890
12	27 870	8 920