



PŘÍLOHA KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

MZDOVÁ ČÁST

uzavřená s platností od **1.1.2024**

mezi

vedením společnosti
VALEO AUTOKLIMATIZACE k.s.,
se sídlem v Rakovníku

a

ZO OS KOVO
VALEO Rakovník
se sídlem v Rakovníku

OBSAH

1	Základní pojmy	22
2	Základní mzda a kategorie zaměstnanců	22
3	Průměrný výdělek	22
4	Mzda za práci o sobotách a nedělích	23
5	Mzda nebo volno za práci přesčas	23
6	Příplatek za práci ve svátek	24
7	Příplatky za odpolední a noční směny	24
8	Převedení na jinou práci	24
9	Mzda při vadné práci	24
10	Splatnost a výplata mzdy	24
11	Zkušební doba.....	25
12	Mzda při zastupování.....	25
13	Náhrada mzdy při zrušení pracovní směny.....	25
14	Pololetní bonus	25
15	Odměna za pracovní pohotovost.....	25
16	Bonus za zlepšení (Improvement bonus).....	26
17	Ostatní odměny a prémie	26
18	Finanční podmínky ukončení pracovního poměru	26
19	Závěrečná ustanovení	27
20	Příloha Mzdové části 2024, tarifní mzdové stupně (měsíční mzdy).....	27

1 Základní pojmy

Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

2 Základní mzda a kategorie zaměstnanců

2.1 Ve společnosti je uplatněn tarifní systém a systém smluvních mezd při týdenní pracovní době v délce 37,5 hodiny pro zaměstnance ve třísměnném nebo nepřetržitém režimu a v délce 40 hodin pro ostatní zaměstnance kategorie THP.

2.2 Dělníci (D)

Základní mzdou pro kategorii D se rozumí mzdový tarif. Pro odměňování se používá tarifní stupeň, do kterého je každý pracovník zařazen dle své funkce a nebo úrovně dovedností dle tabulek polykompetence. Přesné podmínky stanovuje Směrnice „Polykompetence“. Každý tarifní stupeň má stanovenou spodní a horní hranici rozpětí měsíční mzdy. Tarifní mzdové stupně jsou přílohou této Mzdové části.

Všechny dělnické profese, zahrnuté pod skupinu „operátor“, budou placeny dle jednotné mzdové stupnice. V důsledku tohoto jsou rovněž sjednoceny pracovní smlouvy i popisy pracovních činností všech operátorů výroby. Při přerazování mezi jednotlivými APU, bude mzdové zařazení respektovat ustanovení bodu 3.3.4. všeobecné části Kolektivní smlouvy (KS).

2.3 Technicko-hospodářští pracovníci (THP)

Základní mzdou pro kategorii THP se rozumí smluvní mzda.

Ve společenství VALEO jsou zaměstnanci této kategorie odměňováni smluvními mimotarifními mzdami na základě individuální pracovní smlouvy s vedením společnosti.

Meziroční mzdové úpravy jsou prováděny s platností od 1. dubna a procento nárůstu se řídí instrukcí z vedení Valeo Group platnou pro Českou republiku.

2.4 Zaměstnancům, kteří mají sjednanou kratší pracovní dobu a zaměstnancům, kteří neodpracovali v měsíci plnou pracovní dobu, náleží poměrná část tarifní mzdy a ostatních složek mzdy odpovídající skutečně odpracované době.

3 Průměrný výdělek

3.1 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci ke mzdě v rozhodném období a z doby odpracované v tomto rozhodném období. Rozhodným obdobím, pokud není stanoveno dále jinak, je předchozí kalendářní čtvrtletí. Do hrubé mzdy se nezahrnují plnění, která se za mzdu nepovažují (náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady apod.). Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního čtvrtletí.

3.2 Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo její část, která je poskytována za delší období, než kalendářní čtvrtletí, započte se do hrubé mzdy její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí, úměrná k odpracované době. Zbývající část této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalších obdobích.

3.3 Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Pokud je podle pracovněprávních předpisů nutno vycházet z průměrného měsíčního nebo směnového (denního)

výdělku, vynásobí se průměrný hodinový výdělek průměrným počtem pracovních hodin připadajících v příslušném kalendářním roce na jeden měsíc nebo směnu (den).

- 3.4 Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba ode dne vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Jestliže však zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se místo průměrného výdělku tzv. výdělek pravděpodobný. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy, které by zaměstnanec zřejmě dosáhl za celé rozhodné období při fondu pracovní doby v délce 21,74 pracovních dní měsíčně (denní průměr), tj. při 7,5 hodinové pracovní době 163 hodin měsíčně (hodinový průměr).
- 3.5 Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda, na kterou by vznikl nárok v kalendářní měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek použít, zvýší se zjištěný průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě. Stejná zásada platí i při používání tzv. pravděpodobného výdělku.

4 Mzda za práci o sobotách a nedělích

- 4.1 Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci dosažená mzda, zvýšená o příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.
- 4.2 Zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 25% průměrného výdělku i v případě čerpání náhradního volna za práci o sobotách a nedělích.
- 4.3 V případě práce přesčas v délce celé směny, se poskytuje odměna podle odst. 5, bodu 5.2. Mzdové části.
- 4.4 V souvislosti s požadavky našich zákazníků je možné v rámci společnosti po předchozím projednání se základní organizací OS KOVO zavést pracovní soboty podle rozvrhu práce zákazníka.

5 Mzda nebo volno za práci přesčas

- 5.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatky za přesčasovou práci, za práci o sobotách a nedělích a svátcích se sčítají (např. 25% za přesčas plus 25 % za sobotu).
- 5.2 Za mimořádné směny nad rámec fondu pracovní doby v měsíci v délce směny minimálně 7,5 hodiny v kalendářním měsíci, náleží zaměstnancům kategorie D odměna:
- | | |
|-------------------------|---------|
| ▪ za 2 mimořádné směny | 500 Kč |
| ▪ za 3 mimořádné směny | 800 Kč |
| ▪ za 4 mimořádné směny | 1100 Kč |
| ▪ za 5 mimořádných směn | 1600 Kč |
- 5.3 Náhradní volno musí být poskytnuto nejpozději v období tří následujících kalendářních měsíců nebo v jiném termínu (pozdějším), jestliže se na něm vedoucí se zaměstnancem dohodli.
- 5.4. Období pro celkový rozsah práce přesčas je touto Kolektivní smlouvou vymezeno v souladu s § 93 odst. 4 zákoníku práce na 52 týdnů po sobě jdoucích.

6 Příplatek za práci ve svátek

- 6.1 Mzda za svátek, který připadá na pracovní den, je započítána do měsíční mzdy v délce trvání směny.
- 6.2 V případě svátku připadajícího na pracovní den jsou za přesčasovou práci považovány pouze odpracované hodiny přesahující délku směny.
- 6.3 V případě svátku, připadajícího na sobotu či neděli (popř. u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby na volný den - dle rozpisu směn), je celá tato směna považována za práci přesčas a za tuto směnu náleží zaměstnancům kategorie D mimořádný příplatek 500 Kč..
- 6.4 Zaměstnanci přísluší příplatek ve výši 100% průměrného výdělku i v případě čerpání náhradního volna za přesčasovou práci o svátcích. Náhradní volno musí být poskytnuto nejpozději v období tří následujících kalendářních měsíců nebo v jiném termínu (pozdějším), jestliže se na něm vedoucí se zaměstnancem dohodli.
- 6.5 Svátkem pro účely této Mzdové části jsou svátky a ostatní dny pracovního klidu podle platných zákonných úprav.

7 Příplatky za odpolední a noční směny

- 7.1 Příplatek za odpolední a noční směny je složka mzdy jako kompenzace směnování, zvláštních pracovních podmínek nebo jiných vlivů.
- 7.2 Za práci v době odpolední směny přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10,- Kč za každou odpracovanou hodinu. Odpolední směnou je pracovní směna v době od 14 do 22 hodin.
- 7.3 Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 20,- Kč za každou odpracovanou hodinu, minimálně však 10% průměrného výdělku. Práci v noci se rozumí práce vykonávaná v době od 22 do 06 hodin.

8 Převedení na jinou práci

- 8.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedeno v pracovní smlouvě, za niž mu přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst.1 písm. a) až d) a odst. 4 zákoníku práce, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- 8.2 Z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) – (při pracovních úrazech a nemocech z povolání) přísluší doplatek do průměrného výdělku.

9 Mzda při vadné práci

Zaměstnanec je povinen hradit způsobenou škodu. Náhrada je řízena ZP § 250 - § 264.

10 Splatnost a výplata mzdy

Mzda je splatná pozadu za měsíční období a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci ve výplatním období firmy, tj. desátý (10.) kalendářní den.

11 Zkušební doba

- 11.1 Pracovní smlouva se sjednává obvykle s tříměsíční zkušební dobou. U zaměstnanců ve vedoucích pozicích může být sjednána zkušební doba v délce trvání 6 měsíců. V odůvodněných případech se zkušební doba nesjednává.
- 11.2 Výjimečné zkrácení zkušební doby je možné na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost schvaluje přímý nadřízený zaměstnance a ředitel lidských zdrojů.

12 Mzda při zastupování.

- 12.1 Pro zaměstnance, který zastupuje svého nadřízeného déle nežli 1 měsíc, lze sjednat příplatek za zastupování. O zastupování musí být sepsána písemná smlouva, ve které se uvedou všechny další potřebné náležitosti, které vyplývají ze zastupování.
- 12.2 U zaměstnanců na dělnických pozicích lze sjednat příplatek až do výše 100 % rozdílu mezi jeho tarifní mzdou a tarifní mzdou zastupovaného zaměstnance.
- 12.3 Zastupování TL operátorem se řídí příkazem ředitele "System odměňování dle polyvalence".
- 12.4 Pokud doba zastupování trvá déle než 6 měsíců, lze převést zastupujícího zaměstnance na novou pozici a to na dobu určitou, po kterou se předpokládá zastupování.

13 Náhrada mzdy při zrušení pracovní směny

- 13.1 Náhrada mzdy pro prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí ustanoveními zákoníku práce § 207 a § 208.
- 13.2 Nemůže-li zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků (§ 209), náhrada činí 70%.
- 13.3 Zástupci odborové organizace se budou zúčastňovat schůzky týdenního plánování výroby (MPS).

14 Pololetní bonus

- 14.1 Tato odměna je vyplácena pololetně zaměstnancům kategorie D i THP.
- 14.2 Výše odměny u dělnické kategorie je nejvýše 8.000,- Kč / hodnocené období.
- 14.3 Výše odměny u kategorie THP je nejvýše 35.000,-Kč / hodnocené období.
- 14.4 Odměna se vyplácí ve výplatě za měsíc následující po ukončení hodnoceného období.
- 14.5 Přesné podmínky jsou upraveny příkazem ředitele „Pololetní bonus“.

15 Odměna za pracovní pohotovost

Dobou pracovní pohotovosti je doba, v níž je zaměstnanec po vzájemné dohodě připraven (na dohodnutém místě odlišném od pracoviště zaměstnavatele) k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána (§ 78 odst. 1 písm. h) a § 95 ZP). Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

Za dobu pracovní pohotovosti (na telefonu) bez výkonu práce přísluší zaměstnanci odměna ve výši 25% průměrného výdělku. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, odměna za pracovní pohotovost za tuto dobu nepřísluší.

Při výkonu práce v době pracovní pohotovosti, který nenavazuje bezprostředně na pracovní dobu (směnu) zaměstnance, zaměstnanci dále přísluší příplatek na pokrytí cestovních nákladů (pohonných hmot). Tento příplatek je stanoven za každý jeden výjezd k výkonu práce podle dojezdové vzdálenosti z místa obvyklého bydliště (trvalého nebo přechodného) zaměstnance do místa výkonu práce.

Dojezdová vzdálenost bydliště	Výše příplatku za výjezd
do 15 km včetně	250,- Kč
nad 15 km do 30 km včetně	450,- Kč
nad 30 km	600,- Kč

Samotný čas strávený na cestě není hrazen.

Za stanovení počtu hodin pracovní pohotovosti bez výkonu práce a stanovení celkové výše příplatku na pokrytí cestovních nákladů za příslušný měsíc a předání k výplatě do mzdové účtárny zodpovídá nadřízený zaměstnanec.

16 Bonus za zlepšení (Improvement bonus)

Tato měsíční týmová prémie je zavedena ředitelem společnosti pro zaměstnance kategorie D za účelem dosažení zvláštních cílů, plnění úkolů a zvýšení motivace týmů.

Přesné podmínky a zvláštní případy jsou upraveny příkazem ředitele „Bonus za zlepšení / Improvement bonus“.

17 Ostatní odměny a prémie

Ostatní nenárokové složky mzdy - odměny a prémie upravuje Směrnice „Prémiový řád“.

Další nenárokové mimořádné odměny či prémie mohou být v případě potřeby stanoveny prostřednictvím Příkazu ředitele nebo mimořádně Interním sdělením.

18 Finanční podmínky ukončení pracovního poměru

- 18.1. Zaměstnancům, kteří obdrželi od zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru podle § 52 ZP písm. a), b) a c) (organizační důvody, nadbytečnost), přísluší odstupné dle ZP. Odstupné bude vyplaceno současně s poslední výplatou mzdy v termínu pro výplatu mzdy.
- 18.2. V případě ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. d) ZP, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné bude vyplaceno současně s poslední výplatou mzdy v termínu pro výplatu mzdy.
- 18.3. V případě, že zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ustanoveních § 52 písm. a), b), c) či d) ZP, bude mu vyplaceno, navíc k odstupnému podle bodu 18.1. a 18.2. odstupné ve výši měsíčního průměrného výdělku za každý měsíc zkrácení výpovědní doby, která by platila v případě výpovědi, doručené ke dni předání dohody. Odstupné bude vyplaceno současně s poslední výplatou mzdy v termínu pro výplatu mzdy společně.

18.4. V případě, že zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) ZP, zákonná výpovědní doba 2 měsíců bude proplacena průměrnou mzdou a zaměstnanec dále obdrží bonus ve výši 2 základních měsíčních mezd.

Bonus bude vyplacen současně s poslední výplatou mzdy v termínu pro výplatu mzdy společně. Tento bod je ujednáán nad rámec zákonných ustanovení pouze pro období do 31.12.2024.

19 Závěrečná ustanovení

19.1 Zaměstnanci lze i bez vzájemné dohody srazit ze mzdy zákonem stanovené položky, a to zejména:

- zálohu na daň z příjmů fyzických osob
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné zdravotního pojištění
- náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na níž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na níž mu nárok nevznikl.

Úplný výčet těchto srážek stanoví § 146 a § 147 odst. 1 ZP.

19.2 Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění nepeněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnanci za práci. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost.

V Rakovníku dne 15.1.2024

Vladimír SOMMER
Generální ředitel společnosti
závod Rakovník 1

Jakub DRAHORÁD
Generální ředitel společnosti
závod Rakovník 2

Leoš DVOŘÁK
Generální ředitel společnosti
R&D Praha

Luboš BIDRMAN
Předseda ZO OS KOVO
VALEO Rakovník

20 Příloha Mzdové části 2024, tarifní mzdové stupně (měsíční mzdy)

S platností od 1.2.2024.

Pozice S rozpětím mzdového tarifu / Positions WITH wage tariff range

Pozice CZ	Position EN	1.2.2024 Mzdové rozpětí Kč/měsíčně Salary range CZK/monthly	
		Min	Max
Koordinátor příjmu a expedice	Reception and expedition coordinator	41 100	47 000
Modelář	Modelling		
Operátor logistiky - ved.směny / team leader	Operator logistics - shift leader / TL		
Údržbář IV	Maintenance IV		
Auditor analytik	Auditor analyst	36 900	42 600
Auditor specialista	Auditor specialist		
Expedient	Expedition		
Operátor logistiky - ved.směny (CKD)	Operator logistics - shift leader (CKD)		
Údržbář III	Maintenance III		
Vstupní kontrolor	Incomming inspection auditor	30 800	38 400
Kontrolor skladů	Stock auditor		
Kontrolor výroby	Quality auditor production		
Operátor logistiky - řidič VZV	Operator - logistics - forklift driver		
Operátor logistiky	Operator - logistics		
Operátor - kontrolor výroby	Operator - production auditor		
Operátor - plánovač	Operator - planning		
Operátor (CKD)	Operator (CKD)		
Operátor - trenér	Operator - trainer		
Plánovačka	Production planning		
Údržbář II	Maintenance II		
Manipulant	Material handler		

Pozice BEZ rozpětí mzdového tarifu / Positions WITHOUT wage tariff range

Seřizovač B	Adjuster B	36 500
Seřizovač O	Adjuster O	31 900
Operátor	Operator - assembly	29 200

V Rakovníku dne 15.1.2024

Vladimír SOMMER
Generální ředitel společnosti
závod Rakovník 1

Jakub DRAHORÁD
Generální ředitel společnosti
závod Rakovník 2

Leoš DVOŘÁK
Generální ředitel společnosti
R&D Praha

Luboš BIDRMAN
Předseda ZO OS KOVO
VALEO Rakovník