

Kolektivní
smlouva

2011

Jednota

spotřební družstvo
v Jindřichově Hradci



I.

OBECNÁ USTANOVENÍ

1. Tato kolektivní smlouva :

- a/ stanoví povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců
- b/ stanoví mzdové, pracovněprávní a další nároky zaměstnanců
- c/ upravuje způsob spolupráce smluvních stran

2. Kolektivní smlouva se vztahuje :

- na všechny zaměstnance, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru
- na nové zaměstnance, kterým vznikají nároky z této smlouvy dnem vzniku jejich pracovního poměru, pokud dále není stanoveno jinak

3. Pracovněprávní vztahy se řídí Zákoníkem práce /dále jen ZP/ v platném znění, ostatními obecně závaznými předpisy a touto kolektivní smlouvou.

II.

PRÁVA A POVINNOSTI SMLUVNÍCH STRAN

Obě smluvní strany jsou si vědomy toho, že jenom prosperující družstvo dává zaměstnancům potřebné sociální jistoty. Proto mají shodný zájem na odborném a efektivním řízení a organizaci práce, stejně jako na spokojenosti všech členů pracovního kolektivu vyplývající ze spravedlivého ocenění jejich práce a příznivých pracovních a životních podmínkách.

OBĚ SMLUVNÍ STRANY SE ZAVAZUJÍ

1. Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborové organizace vyplývající z obecně závazných právních předpisů a eventuelní rozpory, vzniklé v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy, řešit přednostně jednáním o oboustranně přijatelné dohodě.
2. Vzájemně konzultovat připravovaná opatření a záměry, které se mohou dotknout zájmů druhé smluvní strany, včas si předávat veškeré informace potřebné pro takové konzultace a před konečným rozhodnutím vždy přihlížet ke stanovisku druhé smluvní strany. Za tím účelem bude zaměstnavatel pravidelně zvat oprávněného zástupce odborové organizace na jednání hospodářského vedení a představenstva družstva a odborová organizace bude zvat zástupce zaměstnavatele na jednání závodního výboru a členské schůze.
3. Zdržet se diskriminace zaměstnanců z důvodů rasových, náboženských, politického členství, členství a činnosti v odborech, původní nebo nové státní příslušnosti, sexuální orientace, věku nebo pohlaví, manželského a rodinného vztahu nebo povinnosti k rodině.
4. Společně zhodnotit plnění této kolektivní smlouvy nejpozději do **30. listopadu 2011** a na základě tohoto vyhodnocení zahájit vyjednávání o kolektivní smlouvě na příští období.

5. Dojde - li v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy k jejímu porušování jednou ze smluvních stran, má smluvní strana, která se o porušení dozvěděla, právo požadovat na straně porušující, odstranění tohoto stavu. Za tímto účelem vyzve smluvní strana, která zjistila porušování ustanovení této kolektivní smlouvy, porušující stranu k jednání ohledně odstranění závadného stavu (viz smírčí řízení).
6. V souladu s platnými právními předpisy řešit bez zbytečného odkladu problematiku dalšího setrvání v pracovním poměru u těch zaměstnanců, kteří soustavně porušují pracovní kázeň a vykazují dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky, čímž ohrožují existenční jistoty ostatních zaměstnanců a dobré jméno zaměstnavatele.
7. Nepřipustit činnost politických stran a hnutí na pracovištích zaměstnavatele.

ZAMĚSTNAVATEL SE ZAVAZUJE

1. Umožnit funkcionářům odborové organizace OSPO vstup na všechna svá pracoviště při plnění odborových úkolů (např. проверки bezpečnosti práce, šetření stížností a pod.)
2. Poskytnout odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu nezbytném k výkonu funkce, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Z pohledu kolektivní smlouvy je odborovým funkcionářem člen závodního výboru. O jaký okruh zaměstnanců se jedná, bude vedení družstva oznamováno.
3. Poskytnout odborové organizaci pro nezbytnou pracovní a schůzovou činnost bezplatně přiměřené místnosti s vybavením a uhradit náklady spojené s jejich údržbou a technickým provozem.
4. Na žádost odborové organizace umožnit výběr odborových členských příspěvků formou srážek ze mzdy zaměstnanců organizovaných v odborech, kteří k tomu dali souhlas a zároveň předat měsíční přehled o provedených srážkách.
5. Projednat s odborovou organizací všechny rozhodné skutečnosti v případě podstatného snižování počtu pracovních míst a k jejich návrhům přihlédnout.
6. Umožnit zaměstnancům rozšiřování odborných znalostí s cílem zabezpečit jejich odborný růst v souladu s potřebami zaměstnavatele.
7. Zajistit, aby nedošlo k poklesu reálné mzdy v družstvu, po zhodnocení mimořádných vlivů.
8. Seznámit s touto kolektivní smlouvou a jejími přílohami všechny stávající i nově nastupující zaměstnance.
9. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
10. Postupovat v souladu s § 61 ZP, kdy členové výboru odborové organizace, řádně zvolení členskou schůzí nebo konferencí, po dobu výkonu funkce a 1 rok poté požívají zvýšené ochrany při skončení pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.
11. Informovat pověřeného zástupce odborové organizace o :
 - ❖ vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle profesních skupin, pokud není dohodnuto jinak;
 - ❖ ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
 - ❖ činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních;
 - ❖ právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele;
 - ❖ základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách
 - ❖ opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace
 - ❖ nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatel v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou

- ❖ záležitostech v rozsahu budou 14 této části kolektivní smlouvy
- ❖ stavu zaměstnanců, o přehledu výstupu stávajících a nástupu nových zaměstnanců, o plnění výkonových a kvalitativních ukazatelů

Informaci o stavu zaměstnanců včetně jmenovitého přehledu o výstupu stávajících a nástupu nových zaměstnanců s pracovní dobou delší než 1 měsíc a o plnění výkonových a kvalitativních ukazatelů OFP bude zaměstnavatel předkládat ZV OSPO měsíčně v písemné formě. Ostatní informace budou poskytovány dle potřeby nebo před změnou stávajícího stavu.

12. Projednat s pověřeným zástupcem, případně se ZV OSPO odborové organizace :

- ❖ ekonomickou situaci zaměstnavatele;
- ❖ produktivitu práce a její vývoj;
- ❖ změny organizace práce;
- ❖ systém hodnocení a odměňování zaměstnanců;
- ❖ systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- ❖ opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání osob mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, vč. podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšování hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců;
- ❖ další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců;
- ❖ pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele
- ❖ 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
- ❖ zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP
- ❖ nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny
- ❖ přechod práv a povinností podle § 338 –342 ZP
- ❖ bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 – 106/1 a § 108 ZP a zvláštním předpisem;
- ❖ opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, není-li tato problematika konkrétně upravena touto kolektivní smlouvou
- ❖ odškodnění pracovních úrazů a nemocí z povolání;
- ❖ skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele ve smyslu § 52 a 55 ZP.

13. Vysílání zaměstnanců na pracovní cesty se řídí příslušným ustanovením ZP.

ODBOROVÁ ORGANIZACE SE ZAVAZUJE

1. Informovat zaměstnavatele o svých jednáních týkajících se jeho zájmů i zájmů zaměstnanců, popřípadě o svých iniciativách v tomto směru.
2. Podporovat taková opatření zaměstnavatele, která povedou k racionálnějšímu způsobu hospodaření a lepším hospodářským výsledkům umožňujícím nejen zvýšení výdělkové úrovně, ale i vytváření dalších pracovních příležitostí.

3. Vytvářet v pracovním kolektivu zaměstnanců a členů tvůrčí pracovní klima s plným využíváním fondu pracovní doby a iniciativním plněním pracovních úkolů.
4. Zachovat sociální smír po dobu platnosti této kolektivní smlouvy za podmínky dodržování sjednaných závazků.
5. Odborová organizace předá seznam funkcionářů odborové organizace personálnímu útvaru a bude zaměstnavatele písemně informovat o případných změnách.

VZTAHY ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÉ ORGANIZACE

Kolektiv zaměstnanců má zájem na informacích o činnosti družstva, zejména v zásadních otázkách souvisejících s jeho rozvojem a ekonomikou. Proto zaměstnavatel umožní funkcionářům odborové organizace přístup k informacím potřebným pro kvalifikované jednání mezi oběma smluvními stranami. Tato ujednání nesmí být v rozporu se zákonem o ochraně osobních dat.

Jedná se zejména o tyto informace:

1. Všeobecné podmínky zaměstnání, přijímání, překládání a propouštění zaměstnanců.
2. Možnost odborné výchovy, zvyšování kvalifikace a podmínky rekvalifikace.
3. Všeobecné pracovní podmínky.
4. Opatření na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
5. Sociální služby.
6. Ekonomická situace družstva a perspektivy jeho rozvoje, včetně hospodářských výsledků a rozdělení zisku.
7. Další opatření, která mohou mít vliv na vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

Zaměstnavatel pravidelně projednává s odborovou organizací všechna opatření, k nimž je podle pracovních-právních předpisů třeba jejího souhlasu a nebo projednání. Jedná se zejména o výpovědi ze strany zaměstnavatele, mzdová opatření, bezpečnost při práci a plány dovolených.

III.

PRACOVNĚPRÁVNÍ NÁROKY Pracovní doba

1. Pracovní doba je sjednána na 40 hodin týdně.
 - a) Tato je u zaměstnanců ústředí a pomocných činností rozvržena rovnoměrně na obecně stanovené pracovní dny v týdnu v době 7.00 – 11.30 hod. a 12.00 – 15.30.hod.
Na žádost zaměstnance může předseda družstva povolit výjimku z jednotné pracovní doby.
 - b) U zaměstnanců provozních jednotek je pracovní doba rozvržena s přihlédnutím k místním podmínkám při dodržení všech ustanovení pracovních-právních předpisů na pět až šest dnů v týdnu včetně soboty, rozhodnutím předsedy družstva.
U vybraného okruhu prodejen je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně s tím, že u těchto prodejen je rozvržena i na neděle a svátky, při respektování § 83 ZP a dále uvedených podmínek. Okruh prodejen s výkonem práce v neděli a ve svátek stanoví předseda družstva po projednání se ZV OSPO.

Na těchto pracovištích zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu nerovnoměrně, maximálně na období 52 týdnů po sobě jdoucích tak, aby průměrná týdenní pracovní doba odpovídala stanovené týdenní pracovní době.

Při uplatnění nerovnoměrně rozložené pracovní doby budou zaměstnavatelem vždy akceptovány níže uvedené podmínky:

- rozvržení pracovní doby bude stanoveno předem písemným rozvrhem týdenní pracovní doby,
 - s rozvrhem pracovní doby seznámí zaměstnavatel zaměstnance nejméně 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud nebude se zaměstnanci v konkrétním případě dohodnuta jiná doba seznámení,
 - v období s nižší potřebou práce nebude u zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou uplatňována týdenní pracovní doba kratší než 32 hodin týdně,
 - v období s vyšší potřebou práce nebude u zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu neurčitou uplatňována týdenní pracovní doba delší než 48 hodin,
 - délka směny nepřekročí 12 hodin.
- c) U řidičů nákladní dopravy s nepravidelnou pracovní dobou
- nesmí denní doba řízení vozidla přesáhnout 9 hodin (řízením se rozumí samotné řízení + přerušení na dobu kratší 15 minut), nejvýše 2x za týden může být prodloužena na 10 hodin.
Běžná denní doba odpočinku musí být nejméně 11 hodin. Tuto dobu odpočinku lze zkrátit na 9 hodin a to max. 3x v týdnu.
 - týdenní doba řízení nesmí přesáhnout 56 hodin, ve 2 týdnech po sobě jdoucích nesmí doba řízení vozidla přesáhnout 90 hodin.
Týdenní doba odpočinku musí začít nejpozději po uplynutí šesti 24 hodin časových úseků. Běžná týdenní doba odpočinku je v trvání nejméně 45 hodin, tato doba může být zkrácena na nejméně 24 hodin. Koncem 3 týdne musí být nahrazena.
- d) Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může být sjednána i jiná úprava pracovní doby. V tomto případě nesmí délka pracovní směny přesáhnout 12 hodin. Nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody, zaměstnavatel vyhoví žádostem zaměstnanců o kratší pracovní dobu, zejména požádají-li o ni zaměstnanci pečující o dítě do 15 let a zaměstnanci se zdravotním postižením.
2. Zaměstnanci mají nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce nárok na přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Mladistvým se tato přestávka poskytne nejdéle po 4,5 hodinách. Přestávka na jídlo a oddech se **nezapočítává** do pracovní doby (§ 88ZP). Přestávky na jídlo a oddech se **neposkytují** na začátku a konci směny.
 3. Dovolena stanovená v § 213 odst. 1 zákoníku práce.
 4. Za každou neomluveně zameškanou směnu (pracovní den) bude nárok na dovolenou. Krácen o 3 dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se počítají (§ 223 odst. 2 ZP).
 5. Za každých 21 pracovních dnů omluveného neplaceného volna se dovolená krátí o 1/12 nároku.

PRÁCE PŘESČAS

1. Rozsah nařízené práce přesčas nepřesáhne u jednotlivce 150 hodin v kalendářním roce (§ 93 odst. 2 ZP).
2. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují hodiny práce přesčas, za které zaměstnanec čerpal náhradní volno (§ 93 odst. 5 ZP).
3. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než osm hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
4. Počínaje 11. tarifním stupněm je případná práce přesčas zahrnuta v základní mzdě (max. rozsah přesčasové práce nepřesáhne 150 hodin v kalendářním roce). Nenáleží ani náhradní volno, ani příplatek. Toto ustanovení se nepoužije v případě provádění inventury.

DALŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI

1. V případě organizačních změn bude zaměstnavatel posuzovat současně i jejich dopady na zaměstnance a přijímat opatření k zajištění sociálních jistot a dalšího využití zejména dlouholetých, kvalifikovaných a specializovaných zaměstnanců.
2. Uvolněná pracovní místa v rámci podniku budou přednostně nabídnuta zaměstnancům podniku, kteří pro ně splňují potřebné předpoklady a požadavky, především kvalifikační, nebo chtějí a mohou být na ně na náklady podniku requalifikováni.
3. Kdykoliv bude nutné přikročit k úpravě dohodnutého počtu zaměstnanců podniku, popřípadě místa výkonu určité profese, budou vzata v úvahu následující hlediska:
 - schopnost vykonávat příslušnou práci s přihlédnutím k délce odpracovaných let v podniku
 - přednostně ukončit pracovní poměry se zaměstnanci ve zkušební době, pozastavit výkon práce přesčas a ukončit vedlejší pracovní poměry.
 - v případě nutnosti dalšího snižování budou pracovní poměry ukončeny s dalšími zaměstnanci s ohledem na kvalitu a efektivnost jejich práce.
4. Zaměstnavatel je povinen včas a to nejméně 3 měsíce předem informovat odborovou organizaci o zamýšlených strukturálních změnách, organizačních a racionalizačních opatřeních, v jejichž důsledku dojde k uvolňování zaměstnanců.
5. V souladu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce, se vymezuje následující vážný provozní důvod, na který se nevztahuje zákaz opakovaného sjednávání pracovního poměru na dobu určitou.
Důvodem je místo výkonu práce zaměstnanců v maloobchodních jednotkách, které jsou v pronájmu od cizích subjektů

IV.

MZDY

1. Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance na základě dohodnutého druhu práce v pracovní smlouvě a vykonávané pracovní činnosti do tarifních stupňů podle 12 ti stupňového mzdového systému. Mzda je poskytována za vykonanou práci podle podmínek stanovených v Souboru mzdových předpisů, které jsou přílohou této kolektivní smlouvy.
2. Mzda u všech činností, kromě prodejen, je vyplácena na účty zaměstnanců, které si sami zvolí (§ 142 odst.3 ZP).
3. Zaměstnanec má nárok na minimální mzdu stanovenou nařízením vlády, a to bez ohledu na pracovní zařazení, vykonávanou práci, dosažené výsledky a hospodářské výsledky družstva. Do minimální mzdy se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Výše minimální mzdy se přepočítává na odpracovanou dobu.
4. Zaměstnanec má nárok na mzdu zaručenou touto kolektivní smlouvou v návaznosti na jeho pracovní zařazení, kterému odpovídá příslušný tarifní stupeň. Nejnižší úroveň zaručené mzdy se rovná minimální mzdě a další úrovně jsou stanoveny kolektivní smlouvou ve mzdových tarifech v jednotlivých tarifních stupních jako základní mzdový tarif – hodinový nebo měsíční. Nedosáhne-li mzda zaměstnance bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli výše základního mzdového tarifu do kterého je zaměstnanec zařazen, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do zaručené mzdy. Výše zaručené mzdy se přepočítává na odpracovanou dobu.

5. Při poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy, uhradí zaměstnanec zaměstnavateli v plné výši částku odpovídající pojistnému, které za zaměstnance uhradil zaměstnavatel.

6. Zaměstnanec, který v období, za které se poskytuje letní nebo vánoční odměna, vykáže nepříznivé pracovní výsledky, může být tato odměna krácena nebo odejmuta celá. Návrh na zkrácení nebo odejmutí odměny předkládá nadřízený zaměstnanec. S konečnou platností v těchto případech rozhoduje vedoucí příslušné skupiny, případně předseda družstva. Důvody krácení odměny musí být se zaměstnancem předem projednány a rozhodnutí sděleno písemnou formou.

7. Bude - li zaměstnanec přeřazen do nižšího tarifního stupně na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy z podnětu zaměstnavatele, přísluší mu dosavadní základní plat ještě po dobu jednoho kalendářního měsíce po dni účinnosti tohoto opatření. Je - li tímto dnem první den kalendářního měsíce, po dobu tohoto měsíce.

Ustanovení se nepoužije, bylo-li důvodem přeřazení porušení pracovní kázně. Přeřazení do vyššího tarifního stupně se provádí k datu nástupu do funkce.

8. Pověří-li zaměstnavatel zaměstnance po dohodě s ním zastupováním jiného zaměstnance (např. po dobu nemoci apod.), který je zařazen do vyššího tarifního stupně, nebo funkcí neobsazenou, zařadí ho do tarifního stupně zastupovaného a přizná mu tarifní mzdu odpovídající tomuto stupni od 1. dne zastupování. Tato záležitost bude řešena dodatkem k pracovní smlouvě. Toto ustanovení se netýká funkce zástupců.

9. Třetí pracovní den následujícího měsíce je posledním dnem pro odevzdání dokladů rozhodných pro výpočet mzdy a jejich náhrad (zák. č. 582/1991 Sb. § 21 odst. 2).

ZPŮSOB ODMĚŇOVÁNÍ

- smluvní mzda se týká předsedy družstva, místopředsedů družstva, vedoucích skupin a po projednání se Závodním výborem Odborového svazu pracovníků v obchodě i dalších pracovníků podle rozhodnutí předsedy družstva.
- časová mzda s prémie je hodinová nebo měsíční a týká se zaměstnanců všech činností
- podílová mzda je použita k odměňování na prodejnách, které nejsou zařazeny do řetězců.

MZDOVÉ NÁROKY A MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ

Další mzdové nároky a mzdová zvýhodnění poskytované podle zákoníku práce a nad jeho rámec jsou uvedeny v Souboru mzdových předpisů, které jsou přílohou (č.1) této Kolektivní smlouvy.

Jedná se o :

- příplatek za práci v sobotu a neděli
- příplatek za práci přesčas
- příplatek a náhradu mzdy za svátek
- příplatek za práci v noci
- příplatek za pracovní pohotovost
- mzdové zvýhodnění za topení na provozovnách
- mzdu za provádění inventur
- letní a vánoční odměna
- mimořádné odměny

Výplata jednotlivých druhů příplatků je na sobě nezávislá (souběh příplatků).

MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE, PŘI PROSTOJÍCH A OSTATNÍCH PŘEKÁŽKÁCH NA STRANĚ ORGANIZACE (§ 207,208 ZP)

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jím nezaviněný prostoj, přísluší mu po celou dobu prostoje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto platí rovněž, pokud nemůže zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele.

DALŠÍ MZDOVÉ NÁROKY

Peněžní odměny při významných životních jubileích

- ❖ Při dovršení 50 ti let věku a při prvním odchodu do starobního, plného invalidního nebo předčasného starobního důchodu.

Podmínkou pro vyplacení odměny je nepřetržité trvání hlavního pracovního poměru ve spotřebním družstvu a jeho právních předchůdců po dobu **5 let**. Na žádost zaměstnance se do nepřetržitého trvání hlavního pracovního poměru započítá i odpracovaná doba před skončením pracovního poměru po mateřské dovolené za předpokladu, že v období péče o dítě nebyl navázán pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem. Totéž platí i v případě přerušení pracovního poměru z důvodu péče o rodinného příslušníka.

Pro vyšší přiznané odměny je rozhodující počet odpracovaných let docílených v jubilejním roce zaměstnance.

Při délce zaměstnání v družstvu :

5	-	10 let	3.000,- Kč
11	-	15 let	5.000,- Kč
16	-	20 let	8.000,- Kč
21	-	a více	11.000,- Kč

Letní a vánoční odměna

Podmínky poskytnutí letní a vánoční odměny jsou uvedeny v Souboru mzdových předpisů v příloze č. 2 Kolektivní smlouvy.

Za nepříznivé pracovní výsledky může být tato odměna krácena nebo odejmuta zcela. S definitivní platností v těchto případech rozhodne vedoucí příslušné skupiny, případně předseda družstva. Důvody krácení případně odejmutí odměny musí být se zaměstnancem projednány a sděleny písemně.

Fond vedoucích zaměstnanců

Pro tento fond je vyčleněna částka **300 tisíc Kč**.

Rozdělení :

předseda SD	90 tis.Kč
vedoucí skupiny provozně technické	60 tis.Kč
vedoucí velkoobchodu Dačice	30 tis.Kč
vedoucí lahůdkárny J.Hradec	20 tis.Kč
odbor maloobchodu	100 tis.Kč

Odměny z fondu vedoucích zaměstnanců jsou poskytovány zaměstnancům družstva v pracovním poměru za mimořádný výkon nad rámec pracovní činnosti. Odměna se netýká zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou.

Maximální jednorázová částka pro jednotlivce může být přiznána do výše **500,- Kč**.

Nevyčerpaná částka se nepřevádí do roku následujícího.

Splatnost mzdy

(§ 141 a následující ZP)

Mzda je splatná pozadu za měsíční období a to v následujícím kalendářním měsíci.

Případně – li termín výplaty na období dovolené zaměstnance, bude mu na jeho žádost vyplacena přiměřená záloha. Zbývající část mzdy mu bude vyplacena v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené. Při skončení pracovního poměru bude mzda zaměstnanci vyplacena v nejbližším výplatním termínu následujícím po dni skončení pracovního poměru.

Výplatní termín:

Mzda se vyplácí vcelku vždy **20. den v kalendářním měsíci**. Pokud připadne výplatní den na sobotu, neděli nebo svátek, bude výplatním termínem nejbližší předcházející pracovní den.

V.

PÉČE O ZAMĚSTNANCE

ZAMĚSTNAVATEL SE ZAVAZUJE

1. K uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců vytvořit pro rok **2011** sociální fond minimálně ve výši 700 tis. Kč.
2. Nevyčerpaný zůstatek sociálního fondu ke konci roku se převádí do roku následujícího.

Zásady čerpání sociálního fondu

Vztahují se na zaměstnance v hlavním pracovním poměru.

V rámci spolupráce mezi zaměstnavatelem a Závodním výborem odborového svazu pracovníků v obchodě došlo k dohodě při čerpání prostředků pro zaměstnance v hlavním pracovním poměru ze sociálního fondu takto:

1. Stravování zaměstnanců.

Vlastní stravování zaměstnanců se řídí samostatnou směrnicí 3/10/8 a jejími případnými dodatky.

Zaměstnavatel určí místo a způsob, jakým se bude zaměstnanec stravovat.

2. Ochranné nápoje.

V souladu s ustanovením § 104 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. jsou zásady pro poskytování ochranných nápojů řešeny samostatnou směrnicí č. 3/02/10.

3. Příspěvky na rekreaci, zájezdy a lázeňskou péči zaměstnancům družstva.

Za účelem stabilizace a ocenění práce pro družstvo bude zaměstnanci poskytnut jednorázový příspěvek ve výši **3 000,- Kč** v případě, kdy bude v době platnosti této Kolektivní smlouvy splňovat jedno z následujících kritérií:

- a) dovrší 50ti let věku
- b) odchází do starobního, předčasného starobního nebo invalidního důchodu, při současném ukončení pracovního poměru

Podmínkou přiznání příspěvku je **5 let** nepřetržitého zaměstnání u Jednoty SD J.Hradec. Pro výši příspěvku se hodnotí počet let docílených v roce, kdy je splněno jedno z kritérií.

Při splnění těchto kritérií současně v jednom kalendářním roce má zaměstnanec nárok pouze **na jeden příspěvek**. Tento příspěvek bude zvýšen za každý odpracovaný rok u družstva o částku **200,- Kč** na tuzemskou a nebo zahraniční dovolenou, kterou si sám vybere u některé cestovní kanceláře. Pokud se takové rekreace zúčastní osamělý zaměstnanec spolu se svými nezaopatřenými dětmi do 18 let věku, obdrží příspěvek na všechny děti ve stejné výši jako on sám. Nárok si zaměstnanec může uplatnit nejpozději do konce následujícího roku. Potom tento nárok zaniká. V žádném případě jej nelze nahradit finančním plněním.

4. Příspěvky na dětskou rekreaci v prázdninových táborech.

Na základě žádosti zaměstnanců, zaslané odborové organizaci, poskytne zaměstnavatel následující příplatek na pobyt v letním a nebo zimním táboře. Zaměstnanec svoji žádost doloží potvrzením organizace, která zabezpečuje tábor. V žádosti musí být uvedeno číslo bankovního spojení a další potřebné náležitosti. Zaměstnavatel uhradí celou hodnotu faktury poté, co mu zaměstnanec zaplatí rozdíl mezi hodnotou faktury a poskytnutým příspěvkem. V případě

výpovědi (mimo § 52 písm. a,b,c ZP) nárok na příspěvek zaniká a zaměstnanec je povinen tento příspěvek vrátit.

Příspěvek bude poskytnut ve výši 250,- Kč za den a dítě.

Příspěvek náleží **jednou** ročně na **jedno** dítě. Jestliže má zaměstnanec dvě a více dětí, náleží příspěvek na jedno z nich. Pokud jsou oba rodiče zaměstnanci družstva a nebo se jedná o rodiče samoživitele, náleží příspěvek na všechny děti.

5. Příspěvek na společenské a kulturní akce.

Zaměstnavatel vyčlení z rozpočtu sociálního fondu částku 100 000 Kč jakožto příspěvek na společenské a kulturní akce pořádané pro zaměstnance ve spolupráci se ZV OSPO.

6. Nepeněžní odměny při pracovních a životních jubileích.

Zaměstnavatel bude zabezpečovat sledování jubileí a poskytování odměn zaměstnancům. Seznam jubilantů bude předkládat odborové organizaci.

Při významných životních jubileích jako ocenění práce a věrnosti družstvu budou zaměstnancům v hlavním pracovním poměru poskytnuty odměny za podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru v družstvu **po dobu 5 let**. Pro výši přiznané odměny je rozhodující počet odpracovaných let docílených v jubilejním roce zaměstnance.

- ❖ Při dovršení **životního jubilea 50 let a každých dalších 5 let**, prvním odchodu do důchodu (starobního, plně invalidního /skončení pracovního poměru/, předčasného starobního) u zaměstnanců, kteří jsou u družstva v nepřetržitém pracovním poměru (započítávají se i právní předchůdci družstva).

Při délce zaměstnání v družstvu :

5	-	10 let	1 000,- Kč
11	-	15 let	1 500,- Kč
16	-	20 let	2 500,- Kč
21	-	a více let	4 000,- Kč

V případě souběhu nároků se odměny sčítají.

- ❖ Při dovršení **pracovního jubilea 20 ti let** nepřetržitého trvání pracovního poměru u družstva náleží odměna ve výši **2000,- Kč**. Za každých dalších pět let zaměstnání v družstvu je zvýšena o **1000,- Kč**. Na žádost zaměstnance se do nepřetržitého trvání hlavního pracovního poměru započítá i odpracovaná doba před skončením pracovního poměru po mateřské, rodičovské dovolené za předpokladu, že v období péče o dítě nebyl navázán pracovní poměr s jinou organizací.

- ❖ Udělení Janského plakety za dárcovství krve.

bronzová plaketa	1 000,- Kč	10 odběrů
stříbrná plaketa	1 500,- Kč	20 odběrů
zlatá plaketa	2 000,- Kč	40 odběrů
Zlatý kříž III. třídy	2.500,- Kč	80 odběrů
Zlatý kříž II. třídy	3.000,- Kč	120 odběrů
Zlatý kříž I. třídy	3.500,- Kč	160 odběrů

7. Poskytování zdravotní péče.

a) Na základě lékařského doporučení bude poskytován příspěvek k úhradě nákladů na dopravu veřejným hromadným prostředkem a 50 % na ubytování pro tělesně postižené děti zaměstnanců při léčebných pobytech.

b) Zaměstnancům bude uhrazen poplatek u lékaře za provedení očkování proti chřipce, klíštěti a hepatitidě (žloutence).

8. Pojištění zaměstnanců.

Poskytování pojištění se řídí samostatnou směrnicí č. 3/09/7 a jejími případnými dodatky.

VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ K ČERPÁNÍ SOCIÁLNÍHO FONDU

Odborová organizace přezkoumá oprávněnost nároků zaměstnanců, projedná nárok s vedením družstva, zajistí potřebnou administrativu a předloží schválené návrhy k proplacení. Provede kontrolu zaplacení příspěvků připadajících na zaměstnance.

Za rodinného příslušníka se pro potřeby sociálního fondu považují manžel(ka), druh, družka a nezaopatřené děti. Nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle § 11 a 16 zák. č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Za dítě se pro účely tohoto předpisu považují : dítě vlastní nebo osvojené, dítě v péči nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušných orgánů, dítě manžela(ky) žijící v domácnosti se zaměstnancem.

VI.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

ZAMĚSTNAVATEL SE ZAVAZUJE

1. Zabezpečovat v průběhu roku prověrky bezpečnosti práce na všech svých pracovištích a při zjištění závad zabezpečit jejich odstranění.
2. Ve spolupráci s odborovou organizací přehodnotit jedenkrát ročně podmínky poskytování ochranných pomůcek, používání a jejich údržbu.
3. Zabezpečit vstupní odborné poučení o školení bezpečnosti práce a požární ochraně. Další školení o bezpečnosti práce a požární ochraně bude probíhat dle ustanovení Zákoníku práce, vnitřních směrnic družstva a dalších právních předpisů.
4. Předávat odborové organizaci zprávy o šetření těžkých, smrtelných a hromadných pracovních úrazů a projednávat způsob odškodnění do 30 dnů od doby, kdy se o úrazu dověděl.
5. Poskytování ochranných pracovních prostředků se řídí § 104 ZP a k tomu vydaným vnitropodnikovým předpisem č. 3/07/2 a případnými dodatky.
6. Na úseku BOZP se bude družstvo, zaměstnanci i odborová organizace dále řídit příslušnými ustanoveními ZP.
7. Vstupní prohlídku si hradí zaměstnanec sám, pravidelné lékařské prohlídky dané zákonem hradí zaměstnavatel.

ODBOROVÁ ORGANIZACE SE ZAVAZUJE

1. Podílet se na výkonu kontroly stavu pracovišť a zařízení z hlediska bezpečnosti a hygieny práce.
2. Zprostředkovat bezplatně metodickou a odbornou pomoc zaměstnavateli v případě jeho zájmu prostřednictvím svazových inspektorů bezpečnosti práce.

VII.

POSTUP PŘI VYŘIZOVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

1. Zaměstnanec nebo zaměstnanci mohou podat stížnost svému zaměstnavateli, pokud jsou jejich pracovněprávní, mzdové či jiné nároky neuspokojivě řešeny nebo neřešeny vůbec.
2. Pokud stížnost není vyřešena přímo na pracovišti osobním projednáním a požádá-li zaměstnanec odborovou organizaci o pomoc při řešení jeho stížnosti, zavazují se obě smluvní strany takovouto stížnost neprodleně projednat.
3. Tím není omezeno právo jednotlivých zaměstnanců ani smluvních stran zvolit si jiný zákonný postup.

VIII.

SMÍRČÍ KOMISE

Smluvní strany se zavazují řešit sporné otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje po třech svých zástupcích. Není-li tato komise ustanovena do 15 dnů, nebo nedosáhne-li se smírného řešení do 30 dnů po té co o to jedna ze smluvních stran písemně požádala platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu.

IX.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Tato smlouva se uzavírá na období od **1. 1. 2011** do **31.12. 2011** s účinností od **1.1. 2011**.
2. Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany i jejich případné právní nástupce. Smluvní strany se zavazují své právní nástupce o existenci této kolektivní smlouvy včas informovat a o zamýšlené změně subjektů neprodleně písemně vyrozumět druhou smluvní stranu.
3. Pokud dojde v průběhu platnosti této kolektivní smlouvy ke změně závazných právních předpisů, které se dotýkají práv a povinností v ní obsažených, zavazují se obě smluvní strany řešit vzniklou situaci v dodatku této smlouvy.
4. Změnu nebo doplněk k této kolektivní smlouvě je možno uskutečnit dohodou smluvních stran podloženou písemným návrhem.
5. Smluvní strany se zavazují zahájit jednání o písemném návrhu jedné ze smluvních stran na změnu a nebo doplnění této kolektivní smlouvy do 15 dnů od jeho obdržení.
6. Smluvní strany nejméně 60 dnů před ukončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájí jednání o uzavření kolektivní smlouvy na další období.
7. Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou její přílohy :

- Příloha 1** Soubor mzdových předpisů
Příloha 2 Zásady pro poskytnutí letní a vánoční odměny
Příloha 3 Prémiový řád

Tato kolektivní smlouva je podepsána v 10 stejnopisech s platností originálu, z nichž 7 obdrží zaměstnavatel a 3 odborová organizace.

V Jindřichově Hradci dne :

Za zaměstnavatele :

Za odborovou organizaci :

Ing. Radim Kláška, předseda družstva

Anna Dopníková, předsedkyně
ZV OSPO

Ing. Josef Hrbek, místopředseda družstva

Soubor mzdových předpisů

2011

O B S A H

strana 1	Příloha č. 1	- Soubor mzdových předpisů
strana 2	Obsah	
strana 3	12ti stupňový mzdový systém (tabulka)	
strana 4	Interní mzdový předpis č. 1 - Zařazování zaměstnanců	
strana 5	Interní mzdový předpis č. 2 - Rozdělení prodejen, zastupování, zapracování	
strana 6	Interní mzdový předpis č. 3 - Příležitostné zaměstnání, práce ve svátek, přesčas, pracovní pohotovost	
strana 7	Interní mzdový předpis č. 4 - Mzdová zvýhodnění	
strana 8	Interní mzdový předpis č. 5 - Mimořádné odměny, Odměna za údržbu služebního vozidla	
strana 9	Interní mzdový předpis č. 6 - Odměňování žáků odborných učilišť	
strana 10	Interní mzdový předpis č. 7 - Odměny za práce konané mimo pracovní poměr	
strana 11	Interní mzdový předpis č. 8 - Odměny za nákupní činnost	
strana 12	Interní mzdový předpis č. 9 - Odměňování provozních činností, Potravinařské prodejny, drogerie	
strana 13		- Prodejny nezařazené
strana 14		- Stavebniny, Lahůdkárna, Velkoobchod - Poštovní služby
strana 15	Interní mzdový předpis č. 10 - Odměňování dělnických činností	
strana 16	Interní mzdový předpis č. 11 - Ostatní dělnické činnosti	
strana 17	Interní mzdový předpis č. 12 - Odměňování administrativy Závěrečná ustanovení	-
strana 18	Příloha č. 2	- Letní a vánoční odměny
strana 19	Příloha č. 3	- Prémiový řád
strana 20		- Soubor prémiových ukazatelů

12ti stupňový mzdový systém základních platů

Stupeň	Minim.	Rozpětí	Maxim.	Zaručená mzda	Minim.	Rozpětí	Maxim.	Zaručená mzda
Vzdělání	měsíční mzdový tarif				hodinový mzdový tarif			
1.								
Zaškolení	4 000	2 000	6000	8 000	46,00	4,00	60,00	48,10
2.								
Vyučení,zaškolení	4 000	2 000	6 000	8 000	46,00	14,00	70,00	48,10
3.								
Vyučení,zaškolení	4 000	3 000	7 000	8 000	46,00	24,00	80,00	48,10
4.								
Vyučení,zaškolení	4 000	4 000	8 000	8 000	46,00	34,00	90,00	48,10
5.								
Vyuč.+ zk.	4 500	4 500	9 000	8 100	46,00	54,00	110,00	49,00
ÚSV,ÚSO								
6.								
Vyuč.+ zk.	5 000	6 000	11 000	8 500				
ÚSV,ÚSO								
7.								
Vyuč.+ zk.	5 500	9 500	15 000	9 000				
ÚSV,ÚSO								
8.								
ÚSV,ÚSO	6 000	11 000	17 000	11 000				
9.								
ÚSV,ÚSO,V	7 000	12 000	19 000	12 500				
10.								
ÚSV,ÚSO,V	10 000	14 000	24 000	14 000				
11.								
ÚSV,ÚSO,V	12 000	16 000	28 000	16 000				
12.								
V.	15 000	20 000	35 000	18 000				

Vysvětlivky :

vyuč. + zk = vyučení + zkouška na vedoucího prodejny

ÚSV = vzdělání úplné střední všeobecné

ÚSO = vzdělání úplné střední odborné

V = vzdělání vysokoškolské

ZP = zákoník práce

Pro potřeby tohoto mzdového předpisu definujeme základní mzdu jako součet minimálního mzdového tarifu a přiznaného rozpětí. Tato tabulka se nevztahuje na zaměstnance odměňovaných podílovou mzdou. K této základní mzdě náleží další složky mzdy podle příslušných ustanovení kolektivní smlouvy a mzdových předpisů družstva.

Interní mzdový předpis č. 1

I. 12ti stupňový mzdový systém základních tarifů

II. Zařazení zaměstnanců podle funkcí

Dělnická povolání

stupeň	funkce
1	uklizečka, domovník, topič
2	závozník, topič
3	topič, hlídač, vrátný
4	skladník, řidič CV
5	řidič nákl. vozu, topič-údržbář

Obchodně provozní zaměstnanci

stupeň	funkce
1	nevyučení prodavač, pracovník obchodního provozu
2	nevyuč. prodavač, nevyuč. kuchař
3	prodavač, kuchař, cukrář, skladník VO
4	pokladní, prodavač-pokladní, odborný prodavač, řezník
5	vedoucí jednomístné prodejny, zástupce vedoucího dvoumístné prodejny
6	vedoucí dvoumístné prodejny nezařazené a TUTY, zástupce vedoucího prodejny TUTY nad 2 zaměstnance, operátor PC
7	vedoucí prodejny TUTY nad 2 zaměstnance, zástupce vedoucího TUTY s 5 zaměstnanci a více
8	vedoucí prodejny TIP, TUTY s 5 zaměstnanci a více, zástupce vedoucího prodejny TIP od 10 zaměstnanců,
9	vedoucí prodejny TIP od 10 zaměstnanců, vedoucí VO skladu
10	zástupce vedoucího supermarketu TIP
11	vedoucí supermarketu TIP

Administrativa

stupeň	funkce
1	administrativní zaměstnanec I.
2	administrativní zaměstnanec II.
3	administrativní zaměstnanec III.
4	administrativní zaměstnanec IV.
5	referent I.
6	referent II.
7	referent III, zástupce vedoucího oddělení
8	referent IV, vedoucí oddělení
9	referent V, technická funkce
10	zástupce vedoucího odboru, technické funkce
11 - 12	vedoucí odboru
13	smluvní individuální mzda - pro potřeby počítačového zpracování je uvedena pod číslem 13

Pokud není některá funkce uvedena v předchozím seznamu a je jí potřeba vyčlenit zvlášť, určí se její tarifní zařazení porovnáním s funkcemi výše uvedenými.

III. Platové rozpětí

- bude přiznáno diferencovaně podle plnění kvalifikačních požadavků a dosahovaných pracovních výsledků (hodnocení provede nadřízený vedoucí).

Interní mzdový předpis č. 2

I. Rozdělení prodejen

Potravinářské a smíšené prodejny zařazené do řetězců TIP a TUTY.

Potravinářské a smíšené prodejny, které nejsou do těchto řetězců zařazené a jsou pro účely odměňování označeny jako nezařazené.

Nepotravinářské prodejny.

Dle rozhodnutí vedení družstva mohou být i některé prodejny zařazené do těchto řetězců odměňovány jako prodejny nezařazené t.zn. podílovou mzdou a naopak.

Vedoucí provozních jednotek se zařadí do tarifních stupňů v závislosti na počtu řízených zaměstnanců s použitím tarifního stupně 5 až 11.

II. Zástupci provozních jednotek

Tito budou zařazeni o 1 stupeň níže než vedoucí provozní jednotky. Na provozní jednotce od 4 zaměstnanců včetně mohou být zřízeny dvě funkce zástupců provozní jednotky.

III. Zastupování

Dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem zastupování zaměstnance, který je zařazen do funkce s vyšší základní mzdou, přísluší mu základní mzda zastupovaného zaměstnance.

Podmínky řeší vlastní kolektivní smlouva (čl. IV odst. 8).

IV. Zapracování

Zaměstnancům, kteří se budou zapracovávat na funkci vedoucího nebo zástupce provozní jednotky, nebo skladníka ve VO (nejdéle do 30 kal. dnů) se přiznává příslušná základní mzda. Zaměstnancům odměňovaných podílovou mzdou přísluší v tomto období minimální mzda /dle výše úvazku/.

Základní mzda za dobu po kterou probíhalo zapracování se neúčastní výpočtu prémie z maloobchodního nebo velkoobchodního obratu.

V. Smluvní mzda

Smluvní mzda je stanovována vždy na dobu určitou. Týká se všech zaměstnanců prodejny. Výše této mzdy není závislá na dosaženém maloobchodním obratu. Stanoví se v případech, kdy z objektivních důvodů pracuje prodejna v mimořádně obtížných podmínkách a družstvo má zájem na zachování jejího provozu. Písemný návrh s řádným odůvodněním předkládá vedoucí provozně technické skupiny, definitivně schvaluje předseda po předchozím projednání ve vedení družstva.

VI. Kvalifikační předpoklady

Kvalifikační předpoklady školního vzdělání a délky odborné praxe jsou měřítkem, do kterého tarifního stupně zaměstnance zařadit. V konkrétních případech může být zaměstnanec zařazen do vyššího tarifního stupně i když kvalifikační předpoklady nesplňuje, ale u kterého se předpokládá, že přidělenou práci zvládne.

Interní mzdový předpis č. 3

I. Příležitostné zaměstnání (Zákon o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., § 6,7).

Jedná se o jednorázové, nahodilé zaměstnání, které netrvá déle než 14 dní po sobě jdoucích, v němž započitatelný příjem nedosahuje ani 2000,- Kč za kalendářní měsíc a jsou dodrženy podmínky uvedené v § 6 a 7 zákona o nemocenském pojištění.

Tito zaměstnanci mohou pracovat za nepřítomného zaměstnance (dovolená, nemoc a pod.), nebo mohou pomáhat při nárazově zvýšeném provozu (sezóna, svátky).

Jsou zařazeni podle mzdového předpisu č. 1 odstavec I. a II.

- procentní podíl z MO jim náleží za stejných podmínek jako ostatním obchodně provozním zaměstnancům
- příplatek za práci v noci
- příplatek za práci v sobotu a neděli

II. Mzda za práci ve svátek

(ZP § 115)

Za dobu práce ve svátek (předem nařízené) přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o **100 %** průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna.

Práci ve svátek nařizuje vedoucí zaměstnance (Zákoník práce § 91), její vykonání potvrzuje svým podpisem.

III. Mzda za práci přesčas

(ZP § 114)

Za dobu předem nařízené práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, zvýšená o **25 %** průměrného výdělku (přesčasový příplatek), pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku t. zn. že při poskytnutí náhradního volna přesčasový příplatek nenáleží.

Za dobu přesčasové práce při inventuře přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, zvýšená o **75%** průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Za dobu přesčasové práce ve svátek náleží zaměstnanci mzda, za kterou mu na tuto dobu vznikl nárok, zvýšená o **100 %** průměrného výdělku.

Za dobu přesčasové práce při inventuře přísluší zaměstnanci, který je odměňován podílovou mzdou, paušální odměna ve výši **60,- Kč** za hodinu práce.

Práce přesčas je počítána na celé půlhodiny. Vykonání této práce stvrzuje vedoucí zaměstnance svým podpisem.

IV. Odměna za pracovní pohotovost

(ZP § 140)

Dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště, poskytne mu odměnu ve výši stanovené obecně závaznými předpisy.

Interní mzdový předpis č. 4

I. Příplatek za práci v noci (ZP § 116)

Zaměstnancům, kteří pracují v nočních směnách poskytuje zaměstnavatel za každou hodinu práce v noci příplatek **20% průměrného výdělku**.

Příplatek se neposkytuje za práci přesčas, kdy zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno.

II. Příplatek za práci v sobotu a neděli (ZP § 118)

Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a neděli náleží za každou hodinu práce příplatek ve výši **20% průměrného výdělku**.

Interní mzdový předpis č. 5

I. Mimořádné odměny

- a) Mimořádnou odměnu lze poskytnout za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově a jejichž splnění si vyžádalo mimořádné úsilí.
- b) K ocenění mimořádného hospodářského přínosu práce, který se prokázal v následujícím období a nemohl být oceněn jinak.
- c) Návrh na mimořádnou odměnu předkládá písemně předsedovi družstva nadřízený zaměstnanec s řádným odůvodněním. Vyplacení této odměny stvrzuje svým podpisem.

II. Odměna za údržbu služebního vozidla

- a) Tato odměna se vztahuje na zaměstnance, kteří v souvislosti s výkonem povolání jsou pověřeni řízením služebního vozidla a nemají uzavřenou smlouvu o jeho výpůjčce.
- b) Odměnu lze vyplatit pouze na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V ní je uveden rozsah používání vozidla, jeho údržba, evidence a další. Výše této odměny je **300,- Kč** za měsíc. Úměrně se krátí podle počtu neodpracovaných dnů.

Odměna nepřísluší řidičům z povolání.

Interní mzdový předpis č. 6

Odměňování žáků odborných učilišť

Hmotné zabezpečení a odměna za produktivní činnost žáků středních odborných učilišť je prováděna dle zákona č. 561/2004 Sb., § 122 odstavec 1 a odstavec 4.

Pokud žáci konají praktické vyučování, nebo studenti odbornou praxí, je jim poskytnuta odměna za produktivní činnost. Minimální výše měsíční odměny za produktivní činnost pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin je 30% minimální mzdy.

Pokud žáci konají odborný výcvik na pracovišti právnických osob, mají přestávky shodné s jejich zaměstnanci.

Odborný výcvik, odborná praxe :

- | | |
|-------------|-----------------------------------|
| I. ročník | 4 hodiny produktivní práce za den |
| II. ročník | 5 hodin produktivní práce za den |
| III. ročník | 5 hodin produktivní práce za den |
| IV. ročník | 5 hodin produktivní práce za den |

V případě neuspokojivých výsledků, nebo při opakujícím se porušování pracovní kázně, mohou být hodiny za produktivní činnost sníženy, případně nepřiznány vůbec.

Interní mzdový předpis č. 7

📁 **Odměny za práce konané mimo pracovní poměr**
Zákoník práce § 74 – 77

A) Řemeslné a manuální práce

a/ vyžadující zaučení (čištění odpadů, úklidové práce a pod.)	od 50,-Kč do 70,- Kč/hod.
b/ vyžadující vyučení (instalat.,elektr., zednické a pod.)	od 70,-Kč do 100,- Kč/hod.
c/ vyžadující vyučení, speciální podle rámcových pokynů	od 70,-Kč do 120,- Kč/hod.
d/ vyžadující vyučení, náročné nebo složité práce	od 90,-Kč do 150,- Kč/hod.
e/ úklid chodníků náležících k provozovně	za m2 13,- Kč
f/ za propočet inventur (soutpisových listů)	0,20 Kč za jednu položku

g/ mzdové zvýhodnění za topení v provozovnách

Na provozovnách, které jsou vytápěny pomocí ústředního vytápění či etážového topení bude určen zaměstnanec, který v topném období obdrží paušální příplatek ve výši **600,- Kč** za měsíc. Za případnou nepřítomnost se paušální příplatek krátí podle odpracovaných dnů.

h/ mzda při inventurách

Zaměstnancům, kteří jsou členy inventurní komise náleží odměna :

Člen inventurní komise	95,- Kč na hodinu
Předseda inventurní komise	105,- Kč na hodinu
Zaměstnanec zpracovávající údaje z výpočetní techniky (pouze po dobu výkonu této činnosti, jinak náleží odměna ve výši jako člen nebo předseda).	125,- Kč na hodinu

Tato mzda náleží zaměstnancům správního aparátu, kteří tuto práci vykonávají na základě uzavřené dohody o provedení práce.

Provozním zaměstnancům náleží za odpracované hodiny při inventuře náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (ušlá mzda). Za dobu práce přesčas při inventuře dle mzdového předpisu č. 3/III.

ch/ stánkový prodej ryb

6% z tržby

B) Ostatní práce

Za písemné vypracování odborných a lektorských posudků, rozborů, studií, odborných dobrozdání a vyjádření odborného charakteru se stanoví odměny s přihlédnutím k platným vyhláškám.

C) Společná ustanovení

1. Odměny za ostatní činnosti zde neuvedené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanoví předseda družstva.
2. K hodinovým sazbám uvedeným v tomto mzdovém předpisu se neposkytují žádné další příplatky.
3. Odměny za vykonanou práci jsou splatné ve výplatním termínu.

Výše uvedené dohody mohou za družstvo uzavírat zaměstnanci uvedení ve vnitropodnikovém předpisu č. 3/10/6, který je pravidelně aktualizován a doplňován.

Interní mzdový předpis č. 8

Odměny za nákupní činnost

◆ Odměny vykupovačům

	od		do
1. Lesní a volně rostoucí plody z nákupní ceny	3%	-	4%
2. Borůvky 1 Kg	1,50 Kč	-	3,- Kč
3. Ovoce vývoz i tuzemské z nákupní ceny	3%	-	4%
4. Padaná jablka 1 Kg	0,05 Kč	-	0,20 Kč
5. Zelenina z nákupní ceny	3%	-	4%
6. Drobné hosp. zvířectvo z nákupní ceny	3%	-	4%
7. Zvěřina z nákupní ceny	2%		
8. Včelí med 1 Kg	0,50 Kč		
9. Domácí výrobky z nákupní ceny	3%	-	4%
10. Ostatní nák. produkty z nákupní ceny	3%	-	4%
11. Prodej borůvek za hotové 1 kg	5 Kč	-	7 Kč

Výši rozpětí přiznává vedoucí nákupu podle konkrétních podmínek jednotlivých nákupů. Zajištění mimořádných nároků na výkup týkající se jakosti a včasnosti dodávek může být řešeno mimořádnou odměnou v souladu s předpisem o mimořádných odměnách (Interní mzd. předpis č. 5).

◆ Odměny zaměstnancům

Pro zaměstnance útvaru nákupu družstva za organizování a zajišťování dodávek jako podíl z hodnoty prodaného zboží (nikoliv nakoupeného).

1. Lesní a volně rostoucí plody a houby	1 tuna	50,- Kč
2. Rybíz a angrešt	1 tuna	30,- Kč
3. Padaná jablka, švestky	1 tuna	15,- Kč

Odměny budou vypláceny zaměstnancům bez vykazování přesčasových hodin. Tyto odměny jsou stanoveny včetně mzdových zvýhodnění uvedených v kolektivní smlouvě.

◆ Odměny řidičům nákladní dopravy za svoz dodávek

1. Padaná jablka, švestky	1 tuna	15,- Kč
---------------------------	--------	---------

Mzda za případnou práci přesčas náleží.

Interní mzdový předpis č. 9

ODMĚŇOVÁNÍ PROVOZNÍCH ČINNOSTÍ

📁 Obchodně provozní zaměstnanci

- časová mzda měsíční s prémiei
- podílová mzda

Prémiové ukazatele

- prémie z maloobchodního obratu

Prémie z maloobchodního obratu :

Kolektivní prémie je stanovena jako násobek příslušné procentní sazby a dosaženého maloobchodního obratu. Takto vypočtená prémie se rozdělí jednotlivým zaměstnancům podílem dosažené základní mzdy v měsíci.

Při individuálním rozdělení kolektivního výdělků musí být dodržena minimální mzda.

Základna pro výpočet prémie

- výpočtovou základnou pro prémie je základní mzda zaměstnance za odpracovanou dobu (včetně přesčasových hodin) v příslušném měsíci.
- pro rozdělení kolektivní prémie se započítávají i příležitostná zaměstnání.

♦ Potravinářské prodejny včetně smíšeného zboží a drogerie

Část prodejen je podle výše obratu zařazena do řetězců **TIP, TUTY**. Ostatní prodejny s nižším obratem nejsou do těchto řetězců zařazeny, proto pro potřebu tohoto předpisu jsou uvedeny jako **nezařazené**.

♦ Prodejny řetězce TIP , TUTY a drogerie :

K vypočteným základním mzdám náleží kolektivní prémie ve výši **2,5%** z docíleného maloobchodního obratu.

Vedoucí prodejny může rozdělit až 50 % takto vypočítané prémie na základě zhodnocení pracovních výsledků zaměstnanců. Zbývající část prémie se rozdělí podílem dosažených základních mezd v příslušném měsíci.

♦ Prodejny řetězce TIP supermarket Jihlava :

K vypočteným základním mzdám náleží kolektivní prémie ve výši **1,7%** z docíleného maloobchodního obratu.

Vedoucí prodejny může rozdělit až 50 % takto vypočítané prémie na základě zhodnocení pracovních výsledků zaměstnanců. Zbývající část prémie se rozdělí podílem dosažených základních mezd v příslušném měsíci.

Prodejny řetězce TIP, TUTY s obecnou hmotnou odpovědností

Krácení prémie :

V případě vyčíslení inventurního rozdílu budou kráceny prémie vedoucího, zástupců vedoucího a vedoucím jednotlivých úseků tímto způsobem :

hrubé manko vyšší než 1,2 % z maloobchodního obratu – krácení prémie o 1/3

hrubé manko vyšší než 1,5 % z maloobchodního obratu – krácení prémie o 1/2

hrubé manko vyšší než 1,8 % z maloobchodního obratu – prémie odpadá

Zvýšení prémie :

V případě vyčíslení inventurního rozdílu budou zvýšeny prémie vedoucího, zástupcům vedoucího a vedoucím jednotlivých úseků tímto způsobem :

hrubé manko v rozmezí od 0,8 – 0,6 % z maloobchodního obratu – zvýšení prémie o 1/3

hrubé manko v rozmezí od 0,6 – 0,4 % z maloobchodního obratu – zvýšení prémie o 1/2

hrubé manko nižší než 0,4 % bude prémie dvojnásobná

Celkové krácení prémie u všech zaměstnanců nesmí překročit celkový rozdíl mezi výší manka nad normu 1,2 % z dosaženého obratu.

Doba krácení, zvýšení prémie : je 2 – 6 měsíců, přičemž se přihlíží k délce inventurního období, za které byl rozdíl vyčíslen.

O době krácení, zvýšení prémie rozhodne vedoucí provozně technické skupiny na základě návrhu vedoucího odboru maloobchodu.

Hrubé manko :

hrubé manko je rozdíl mezi skutečným a účetním stavem zásob zjištěným při inventarizaci. Do

tohoto rozdílu spadají všechny ztráty, které mohou vznikat jak krádežemi nebo chybnou

přejímkou zboží, tak i přirozenou povahou zboží (vyschnutí, rozprášení, vytékání tekutiny u

masa, ztráty při krájení a loupání uzenin a sýrů).

♦ **Prodejny nezařazené :**

Celková mzda zaměstnanců prodejny je stanovena jako podíl z maloobchodního obratu ve výši **5,2 %**. V případě více zaměstnanců na prodejně se tento vypočtený podíl rozdělí v poměru 60 - vedoucí, 50 - zástupce, 40 - další zaměstnanec, 30 - příležitostné zaměstnání.

♦ **Nepotravinářské prodejny**

♦ **Stavebniny**

Celková mzda zaměstnanců prodejny je stanovena jako podíl z maloobchodního obratu ve výši **1,85 %**. Takto vypočtený podíl se rozdělí zaměstnancům poměrem násobků odpracovaných hodin v závislosti na vykonávané funkci : 30 – vedoucí prodejny P 119 J.Hradec, 50 - zástupce, 40 - ostatní funkce, 30 - příležitostné zaměstnání.

Reexpedice

- je příjem zboží za jinou prodejnu a jeho přesun na zpětný dodací list
- 1/3 z částky provedené reexpedice v Kč se připočte k docílené tržbě

♦ **Lahůdkárna**

provozní zaměstnanci
- časová mzda měsíční s prémie

K vypočteným základním mzdám v měsíci náleží kolektivní prémie ve výši **5,0 %** z hodnoty prodaného zboží (tržba bez reexpedice od jiných výrobců).

Vedoucí lahůdkárny může rozdělit až 50 % takto vypočítané prémie na základě zhodnocení pracovních výsledků zaměstnanců. Zbývající část prémie se rozdělí podílem dosažených základních mezd v příslušném měsíci.

Prémie z objemu výroby :

Kolektivní prémie je stanovena jako násobek příslušné procentní sazby a dosaženého objemu prodeje.

♦ **Velkoobchod**

provozní zaměstnanci
- časová mzda měsíční s prémie

K vypočteným základním mzdám náleží kolektivní prémie ve výši **0,36 %** z hrubého velkoobchodního obratu.

Prémie z velkoobchodního obratu :

Kolektivní prémie je stanovena jako násobek příslušné procentní sazby a dosaženého velkoobchodního obratu.

Vedoucí velkoobchodu může rozdělit až 50 % takto vypočítané prémie na základě zhodnocení pracovních výsledků zaměstnanců. Zbývající část prémie se rozdělí podílem dosažených základních mezd v příslušném měsíci.

♦ **Odměňování poštovních služeb**

Měsíční paušál ve výši 700,- Kč - (vedoucí prodejny č. 143 Klikov) – rozhodnuto PV č.18 ze dne 25.9.2009

Interní mzdový předpis č. 10

ODMĚŇOVÁNÍ DĚLNICKÝCH ČINNOSTÍ

Doprava - řidiči

- časová mzda hodinová s prémiei
- časová mzda měsíční s prémiei

♦ **Doprava J. Hradec a výkup**

Řidič nákladního vozu : časová mzda hodinová s prémiei

Je zařazen v 5. tarifním stupni. Jeho mzda se skládá z hodinové základní mzdy a prémie v závislosti na odpracovaných hodinách.

Výše prémie : maximální výše prémie je od 0 % do 40% základní mzdy

O výši prémie rozhodne vedoucí odboru dopravy a nákupu podle konkrétních podmínek.

♦ **Lahůdkárna**

- časová mzda hodinová s prémiei

Zaměstnanci jsou zařazeni ve 4. tarifním stupni. Zaměstnancům náleží hodinová základní mzda, a prémie za rozvoz lahůdkářských výrobků na prodejny.

Výše prémie

Zaměstnanci náleží z každého tisíce prodaných výrobků (v předacích cenách lahůdkárny)

Kč 10,-.

Jízda mimo rozvážku

Zaměstnanci náleží základní plat ve výši 100% a prémie do výše 0 - 50 % základního platu.

♦ **Velkoobchod**

- časová mzda hodinová s prémiei

Kolektivní prémie je stanovena jako násobek příslušné procentní sazby a dosaženého velkoobchodního obratu.

Prémie z velkoobchodního obratu :

K vypočteným základním mzdám náleží kolektivní prémie ve výši 0,1 % z hrubého velkoobchodního obratu.

Vedoucí velkoobchodu může rozdělit až 100 % takto vypočítané prémie na základě zhodnocení pracovních výsledků zaměstnanců. Zbývající část prémie se rozdělí podílem dosažených základních mezd v příslušném měsíci. Vedoucí však musí respektovat ustanovení o minimální mzdě.

Jiné práce

Za práci při běžné opravě a údržbě vozidla náleží zaměstnanci hodinová sazba ve výši 100 % základní mzdy a prémie do výše od 0 % do 40 % základní mzdy. O této výši rozhodne vedoucí velkoobchodu podle konkrétních podmínek.

Interní mzdový předpis č. 11

OSTATNÍ DÉLNICKÉ ČINNOSTI

☞ Ostatní dělnické činnosti (topič, domovník, údržbář, uklízečka)

Pro ostatní dělnické činnosti platí tyto obecné zásady odměňování:

- časová mzda hodinová s prémie

Prémie:

- zaměstnancům se vyplácí přiznané procento měsíční prémie
- prémie se vypočítává ze základní mzdy v závislosti na odpracovaných hodinách a výši prémie
- prémie se vyplácí za měsíční období společně se mzdou
- s výší přiznané prémie seznámí zaměstnanec příslušný vedoucí před předáním dokladů pro výpočet mzdy

Prémiové ukazatele :

- 1) včasné a kvalitní splnění uložených úkolů
- 2) dodržení stanoveného času ke splnění uloženého úkolu

Výše prémie :

Maximální výše prémie je od 0% do 40% základní mzdy. O výši prémie rozhodne nadřízený vedoucí.

Interní mzdový předpis č. 12

ODMĚŇOVÁNÍ ADMINISTRATIVY

Správní činnost

- časová mzda měsíční, roční prémie pro vybrané funkce
- smluvní mzda

Prémie pro funkce : - vedoucí odborů
 - vedoucí oddělení a samostatné specialisty

Výše prémie :

Roční prémie je ve výši **10%** vypočtených základních platů v kalendářním roce, za které byla prémie přiznána

Podmínky přiznání prémie a okruh přemiovaných zaměstnanců jsou uvedeny v prémiovém řádu, který je přílohou č. 3.

Smluvní mzda.

Zaměstnanci odměňovaní touto formou mzdy mají veškeré platové podmínky uvedeny v písemné smlouvě. Okruh těchto zaměstnanců je stanoven v Kolektivní smlouvě družstva.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 1) Zaměstnavatel se zavazuje, že bude odborovou organizací informovat o prováděných změnách mzdových forem, které by byly v rozporu s kolektivní smlouvou a tímto mzdovým předpisem.
- 2) Tento interní mzdový předpis je přílohou kolektivní smlouvy pro rok **2011** a nabývá účinnosti **od 1.1. 2011.**
- 3) Platnost tohoto mzdového předpisu jako přílohy Kolektivní smlouvy je stejná jako platnost vlastní kolektivní smlouvy a končí dnem **31.12. 2011.**

V Jindřichově Hradci dne :

Za zaměstnavatele :

Za odborovou organizaci :

Ing. Radim K l a š k a, předseda družstva
OSPO

Anna D o u p n í k o v á, předsedkyně ZV

Ing. Josef H r b e k, místopředseda družstva

Příloha č. 2

Zásady pro poskytnutí letní a vánoční odměny

Metodika výpočtu :

Částka určená pro výplatu jednorázové odměny se rozdělí jednotlivým zaměstnancům koeficientem podle výše dosaženého hrubého výdělku za období :

od 1.11.2010	do 30. 4.2011	pro letní odměnu
od 1. 5.2011	do 31.10.2011	pro vánoční odměnu

Tento koeficient se vypočítá poměrem součtu dosažených hrubých výdělků zaměstnanců za uvedené období k celkové částce určené pro výplatu letní odměny nebo vánoční odměny.

Do hrubého výdělku se nezapočítává :

- a/ vánoční a letní odměna
- b/ výplata odměn při pracovních a životních jubileích
- c/ veškeré náhrady mezd (vyjma neodpracovaných svátků)
- d/ dohody o provedení práce a pracovní činnosti
- e/ mzda učně

Letní a vánoční odměna se poskytne všem zaměstnancům, kteří jsou v hlavním pracovním poměru k prvnímu dni měsíce, ve kterém je odměna vyplácena, kromě :

1. Zaměstnanců, kteří jsou ve výpovědi a to ze strany zaměstnance. Nepatří sem žadatelé o důchod, avšak podmínka zaměstnání k prvnímu dni měsíce zůstává v platnosti.
2. Zaměstnanců, kterým organizace dala právoplatnou výpověď podle § 52 písm. f), g) Zákoníku práce a podle § 56 Zákoníku práce.
3. Zaměstnanců, kteří zavinili absenci ve výši 1 kalendářního dne, přičemž zlomky takto zameškané doby se sčítají.
4. Zaměstnanců, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřené dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 - 77 Zákoníku práce).
5. Zaměstnanců, kteří vykonávají zaměstnání mající charakter příležitostného zaměstnání nebo nepravidelné výpomoci.
6. Zaměstnanců, kteří čerpají mateřskou, rodičovskou dovolenou, konají službu v ozbrojených silách a v civilní službě.
7. Zaměstnanců, kteří v období, za které se poskytuje odměna, vykazovali nepříznivé pracovní výsledky,
/ Kolektivní smlouva str. 6 odst. 6/

Tato odměna bude poskytnuta za předpokladu, že zaměstnavatel bude plnit (dodržovat) předpokládaný vývoj hospodářského výsledku.

Prémiový řád

Ten to prémiový řád se vztahuje na následující funkce vedoucích odborů, oddělení a samostatné specialisty:

- Odbor velkoobchodu a velkoobchodních dodávek, odbor přímých dodávek a cen, odbor výkupu a dopravy, odbor lahůdkářské výroby, odbor maloobchodu, technický odbor a investice, odbor domovní správy, odbor informační soustavy, odbor personální, vedoucí oddělení všeobecné účtárny, vedoucí oddělení likvidace faktur, vedoucí centra obchodních systémů, vedoucí oddělení výpočetní techniky, instruktoři maloobchodu.

Základní ustanovení:

Zaměstnancům, na které se vztahuje tento prémiový řád, je vyhlášena roční prémie ve výši **10%** jejich vyplacených základních platů. Prémie se vyhláší písemně dopředu, vždy počátkem roku.

Podmínky přiznání prémie:

1. Splnění plánu maloobchodního obratu družstva.
2. Splnění plánovaného hospodářského výsledku družstva – zisku před zdaněním.
3. Splnění plánovaného specifického ukazatele, který se váže k pracovní náplni zaměstnance.

Za nesplnění každého z uvedených kritérií se krátí vypočtená prémie o 1/3, přičemž při nesplnění ukazatelů č. 1 a č. 2 současně, prémie odpadá v celé výši. Prémii je možné také zkrátit, případně odejmout celou, vyskytnou-li se v práci zaměstnance v průběhu prémiového období závažné nedostatky.

Zhodnocení prémiových ukazatelů, případně navrnutí krácení prémie v důsledku neuspokojivých pracovních výsledků, provádí nadřízený zaměstnanec. Definitivně přiznání prémie a její výši schvaluje vedoucí příslušné skupiny nebo předseda družstva.

Základnu pro výpočet prémie tvoří vyplacené základní platy v období, za které byla prémie poskytnuta.

Výplata prémie:

Bude provedena po zhodnocení prémiových ukazatelů a pracovních výsledků zaměstnance v následujícím měsíci po skončení prémiového období. V případě příznivého vývoje prémiových ukazatelů v průběhu roku, kdy bude i záruka jejich ročního splnění, bude možno poskytnout zálohu. Záloha na roční prémii bude moci být vyplacena nejdříve po uplynutí 10 měsíců kalendářního roku a to až do výše dvou třetin jejího předpokládaného ročního objemu. Přičemž jak u zálohy, tak u jejího doplatku, je podmínkou setrvání zaměstnance v pracovním poměru. Nevztahuje se tedy na ty, jejichž pracovní poměr v prémiovaném období skončil.

Soubor prémiových ukazatelů

Ukazatele společné pro všechny funkce:

1. Splnění ročního plánu maloobchodního obratu.
2. Splnění ročního plánu hospodářského výsledku – zisku před zdaněním.

Specifické třetí ukazatele stanovené pro jednotlivé funkce:

- **Vedoucí odboru velkoobchodu a velkoobchodních dodávek:**
Splnění ročního plánu velkoobchodního obratu.
- **Vedoucí odboru přímých dodávek a cen:**
Dosažení procenta účetní marže maloobchodu nejméně na úrovni předchozího roku.
- **Vedoucí odboru výkupu a dopravy:**
Splnění ročního plánu výkupu v cenách realizace.
- **Vedoucí odboru lahůdkářské výroby:**
Splnění ročního plánu výroby.
- **Vedoucí odboru maloobchodu:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska provozní činnost.
- **Vedoucí technického odboru a investic:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska údržby a MTZ
- **Vedoucí odboru domovní správy:**
Splnění ročního plánu hospodářského střediska domovního hospodářství a to s vyloučením vlivu prodejů nemovitého majetku (z plánu i ze skutečnosti).
- **Vedoucí odboru informační soustavy:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska správní činnost.
- **Vedoucí personálního odboru:**
Dodržení ročního ukazatele plánované produktivity práce v maloobchodě, velkoobchodě a v lahůdkářské výrobě.
- **Vedoucí oddělení všeobecné účtárny:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska správní činnost.
- **Vedoucí oddělení likvidace faktur:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska správní činnost.
- **Vedoucí odboru informačních technologií:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska provozní činnost.
- **Zástupce vedoucího odboru informačních technologií:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska správní činnost.
- **Instruktoři maloobchodu:**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska provozní činnost.
- **Vedoucí oddělení MTZ a technického rozvoje**
Splnění ročního plánu hospodářského výsledku střediska údržby a MTZ

V případě stanovení ukazatele hospodářského výsledku se za splněné bude považovat buď dodržení, či překročení objemu plánovaného zisku, nebo nepřekročení výše plánované ztráty.