**Zápis ze setkání mezi zástupci odborových organizací a zaměstnavatelem**

**ze dne 6. 1. 2016**

**Přítomni:**

**Zástupci odborových organizací**:

Dvořák Petr; Fišer, Milan; Hošta, Stanislav; Dražil, Petr; Syslová, Zuzana; Brettl, Martin; Kukelka Lumír; Šmíd Emanuel, Sporyszová, Jana; Hrubý, Miroslav

**Zástupci zaměstnavatele:**

Dvořák Martin; Vondrková Kateřina; Knická Andrea

**Omluveni:**

Doleček, Jan; Mujkoš, Ján; Fišera Jiří; Kadlecová, Jana

**Místo konání:**

zasedací místnost Nové Spojení, HQ Praha Karlín, Corso Court

**Datum a čas:**

27. 1. 2015

13.30 – 15.30

**Agenda setkání:**

* Projednání změn v Prémiovém řádu

Martin Brettl otevřel setkání dotazem týkající se rozdílu mezi oblastí a závodem => pod 500 mil. Kč obratu nemůže být závod. Rozdíl je také ve způsobu řízení dané jednotky, oblasti jsou přímo podřízené diviznímu řediteli. Lumír Kukelka upozornil na složitou organizační strukturu na Silničním stavitelství, konkrétně v Uherském Hradišti. Milan Fišer otevřel téma úspěšnosti clusterové česko-polské spolupráce.

Pro zástupce odborových organizací není úplně srozumitelné funkce oblastí.

Projednání změn v Prémiovém řádu

**Zásadní změny:**

1. Maximální výše prémie – 100% (tzn. maximálně vyplacená částka nesmí přesáhnout součet základních mezd v daném kalendářním roce)

Týká se všech zaměstnanců Skanska včetně členů vedení společnosti.

1. Možnost přerozdělení prémie (zvýšení nebo snížení vypočtené prémie) => maximální možný rozdíl je 20% z vypočtené prémie (snížení i zvýšení) na základě plnění individuálních cílů daného zaměstnance
2. Váhy procent prémií se mění následovně viz tabulka

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Váhy cílů | | | |
| **ÚŘ** | **Organizační začlenění** | **BU** | **Divize** | **Závod** | **Oblast** |
| 1 - 3 | Zaměstnanec na oblasti | 0% | 0% | 30% | 70% |
| Zaměstnanec na závodě | 0% | 30% | 70% | 0% |
| Zaměstnanec na divizi | 30% | 70% |  |  |

Tabulka vah procent prémií – dořešit jak nastavit váhy u projektového manažera/projektového týmu na oblasti/ závodě a upravit tabulku vah procent prémií po diskusi zástupců zaměstnavatele s odborovými organizacemi.

Zástupci odborových organizací vznesli dotaz týkající se způsobu výplaty prémií. Způsob výplaty je založen na principu tvorby rezerv na prémie v průběhu daného kalendářního roku – jsou součástí nákladu projektu a stejně funguje i na divizích a na ředitelství.

**Další změny platné od 1. 4. 2016:**

1. Maximální výše mimořádné odměny – stanovena ve výši dvou měsíčních základních mezd – revize pravidel mimořádných odměn
2. Změna procenta prémie s možným dopadem do základních mezd (u páteřních rolí - pozic) - seznam pozic zašle zástupcům odborových organizací Martin Dvořák (s výjimkou Pozemního stavitelství západ a Pozemního stavitelství východ, kde změna proběhne k 1. 1. 2017).
3. Zrušení složky QEH => připravuje se jiné alternativní řešení – opatření v souladu se ZP (napomenutí, výtka apod.)

Zástupci odborových organizací připomněli, že všechny prohřešky zaměstnanců bude zaměstnavatel i nadále projednávat s příslušnými zástupci odborových organizací.

Budou se i nadále řešit přestupky související s jízdou služebním firemním automobilem. Připravuje se nová firemní politika používání služebních firemních vozů. V minulosti pokuty za rychlost => směřovaly do rozpočtu BOZP (za něž se pořizovalo např. za nákup defibrilátorů apod.)

Nadace Tomáš – převzetí neziskovou organizací společnosti (včetně přesunu finančních prostředků) => nepřipojily se žádné stavební společnosti, čímž se nenaplnil původní záměr

1. Navýšení mezd u ostatních pozic mimo výše uvedených a zmíněných

Zástupci odborových organizací upozornili na skutečnost, že je potřeba zaměstnancům mzdy zvýšit i s ohledem za oživení trhu, přičemž navrhují:

1. zvýšení mezd o 3% plošně a celkem 5% v průměru a pravidelná valorizace mezd od příštího roku v rámci PKS
2. zvýšení mezd v podobě přidání všem zaměstnancům stejnou částku (rozmezí navržené částky 1200 až 1800 Kč do měsíční základní mzdy) a pravidelná valorizace mezd od příštího roku v rámci PKS

Zvažuje se i odměna formou benefitu – výhodné z daňového pohledu pro zaměstnance i zaměstnavatele.

K 1. 4. 2016 proběhne aktualizace mzdových výměrů v souladu s výše uvedenými plánovanými změnami.

Společnost má v úmyslu narovnat mzdy napříč Skanska.

Zástupci odborových organizací upozornili na realizaci projektu One Skanska ( Jedna Skanska) – kulturní změna trvá déle oproti organizační změně

Zástupci odborových organizací požádali:

1. o zvýšení částky stravného – o 10 Kč u tuzemské pracovní cesty, která trvá více než 18 hodin denně, což je z jejich pohledu pro zaměstnance velmi motivující
2. o přípravu darovacích smluv (začnou se připravovat po roční uzávěrce)
3. o projednání návrhu odborových organizací na Management Meetingu =>nároku tzv. SICK DAYS – 4 dny za rok pro zaměstnance, kteří jsou u společnosti nad 5 let
4. o realizaci zkoušek jako při kolaudaci na novém sídle – Corso Court (objednat měření – vlhkost/ výměna vzduchu apod.)
5. o distribuci aktuální tabulky s navyšováním mezd => Martin Dvořák rozpošle na všechny zástupce odborových organizací
6. o informaci ke katalogu pozic, konkrétně jak se budou řešit zaměstnanci v pozicích, kteří nemají autorizaci na Divizi Železničního stavitelství. Drážní předpisy musí naše společnost dodržovat
7. naplánování společných jednání zástupců zaměstnavatele a odborových organizací
8. o zvážení záměru nabídnout zaměstnancům měření imunity na pracovišti

Diskutovalo se převodem zaměstnanců na ředitelství (HR, právní, BOZP, ekonomové).