



PRAŽSKÉ SLUŽBY, a.s.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období 1. 4. 2019 – 31. 3. 2020

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

Podniková kolektivní smlouva na období 1. 4. 2019 – 31. 3. 2020

Dnešního dne, měsíce a roku v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „**Zákoník práce**“), a se zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, následující smluvní strany:

Pražské služby, a.s.

se sídlem: Pod Šancemi 444/1, Praha 9

IČO: 60194120

jednající JUDr. Patrikem Romanem, předsedou představenstva a Mgr. Bc. Michalem Čoupkem, MBA, MPA, místopředsedou představenstva
(dále jen „**zaměstnavatel**“)

a

ZO – Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Pražské služby, a.s.

se sídlem: Pod Šancemi 444/1, Praha 9

IČO: 60433167

zastoupená panem Miloslavem Juklem, předsedou závodního výboru odborové organizace
(dále jen „**odborová organizace**“ nebo „**odborová organizace ZO - DOSIA**“)

(zaměstnavatel a odborová organizace dále společně také jen „**strany**“)

UZAVÍRAJÍ NA ZÁKLADĚ VZÁJEMNÉ DOHODY

tuto podnikovou kolektivní smlouvu na období 1. 4. 2019 až 31. 3. 2020 (dále jen „**Kolektivní smlouva**“ nebo „**KS**“):

1 ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Podniková Kolektivní smlouva upravuje spolupráci stran a v souladu s platným právním řádem stanoví práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva a povinnosti stran této Kolektivní smlouvy.

2 SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

- 2.1 Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací všechny zásadní otázky týkající se pracovních podmínek a pracovního prostředí, podmínek sociálních, hygienických a zdravotnických, závodního stravování a péče o kvalifikaci zaměstnanců. Za zásadní otázky se zejména považuje zřízení, zrušení, rozšíření či omezení provozu příslušných zařízení, jakož i jiná změna podmínek jejich hromadného provozování. Za zásadní se však nepovažuje řešení provozních záležitostí.
- 2.2 Zaměstnavatel se zavazuje předložit k vyjádření odborové organizaci návrh organizačních změn v podniku, které by měly za následek snížení počtu zaměstnanců v průběhu jednoho měsíce o více než 5 osob z jednoho závodu nebo podnikového ředitelství. Odborová organizace poskytne své vyjádření do 10 pracovních dnů a o návrhu zachová mlčenlivost, dokud nedojde k jeho sdělení zaměstnancům, kterých se týká. Na požádání bude odborové organizaci poskytnuta informace o aktuálním stavu volných pracovních míst ve společnosti.

- 2.3 Zaměstnavatel se dále zavazuje formou čtvrtletních zpráv informovat odborovou organizaci o hospodaření společnosti a jejích hospodářských výsledcích a o ostatních záležitostech, o kterých je povinen odborovou organizaci informovat dle § 287 Zákoníku práce.
- 2.4 Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, v její prospěch, jakož i poskytovat pověřeným odborovým funkcionářům informace nezbytné pro ověření správnosti výše těchto srážek za podmínky, že k těmto opatřením bude dán předchozí souhlas příslušných zaměstnanců.

3 ZAJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANOSTI

Při organizačních změnách u zaměstnavatele, jejichž důsledkem je hromadné propouštění, se zaměstnavatel zavazuje před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům, nejpozději 30 dnů předem, o svém záměru písemně informovat odborovou organizaci a svůj záměr s ní projednat. Předmětem jednání s odborovou organizací bude dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Dosažení shody není podmínkou pro uskutečnění organizačních změn.

4 PRACOVNĚPRÁVNÍ ZÁVAZKY

4.1 Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatel se zavazuje:

- a) před uzavřením pracovní smlouvy seznámit uchazeče o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat;
- b) při nástupu do práce seznámit zaměstnance s Kolektivní smlouvou a veškerými jejími dodatky, jakož i s vnitřními předpisy zaměstnavatele, v souladu s příslušnými ustanoveními Zákoníku práce;
- c) pravidelně předkládat odborové organizaci písemné zprávy o nově sjednaných a skončených pracovních poměrech, a to jedenkrát měsíčně.

4.2 Trvání pracovního poměru

- 4.2.1 Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.
- 4.2.2 Trvání pracovního poměru je upraveno příslušnými ustanoveními Zákoníku práce a jeho prováděcími předpisy, pokud tato Kolektivní smlouva nebo pracovní řád zaměstnavatele nestanoví jinak.
- 4.2.3 Vzhledem k tomu, že u zaměstnavatele existují důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli požadovat, aby sezónním zaměstnancům blíže specifikovaným v čl. 4.2.3.1 KS navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, dohodly se strany ve smyslu ust. § 39 odst. 4 Zákoníku práce na následujícím (pro účely čl. 4.2.3 dále jen „**Dohoda**“):
- 4.2.3.1 Okruh zaměstnanců, na něž se vztahuje postup dle čl. 4.2.3 KS, tvoří sezónní zaměstnanci vykonávající zimní údržbu komunikací, tj. konkrétně zaměstnanci zastávající následující pracovní funkce:

- a) obsluha váhy,
- b) řidič speciálního vozu nad 7,5 t,
- c) řidič speciálního vozu od 3,5 do 7,5 t,
- d) řidič vozu do 3,5 t,

- e) skladník,
 - f) strojník
- (pro účely čl. 4.2.3 KS dále jen „**Dotčení zaměstnanci**“).

- 4.2.3.2 Důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zajišťované zaměstnavatelem spočívají v sezónním charakteru práce vykonávané Dotčenými zaměstnanci, a to zejména s ohledem na zvýšené požadavky na úpravu komunikací v podzimním a zimním období v důsledku povětrnostní situace způsobené deštěm, sněhem a náledím. Z uvedených důvodů existuje na straně zaměstnavatele potřeba výkonu práce ze strany Dotčených zaměstnanců pouze v období od 1. 10. do 30. 4. Potřeba výkonu práce ze strany Dotčených zaměstnanců vzniká u zaměstnavatele ve vymezeném období každý rok, tj. pro zaměstnavatele není dostačující pouze trojí opakování pracovního poměru Dotčených zaměstnanců na uvedené období (pro účely čl. 4.2.3 KS dále jen „**Důvody spočívající ve zvláštní povaze práce**“).
- 4.2.3.3 Zaměstnavatel uzavírá s Dotčenými zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou sjednanou v pracovních smlouvách Dotčených zaměstnanců v rámci období od 1. 10. do 30. 4., a to bez omezení počtu opakování (pro účely čl. 4.2.3 KS dále jen „**Jiný postup**“).
- 4.2.3.4 Tato Dohoda se uzavírá na dobu platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy, tj. na dobu od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2020. Dojde-li k prodloužení doby platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy dodatkem uzavřeným mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací dle čl. 14.1 Kolektivní smlouvy o určitou v dodatku sjednanou dobu, bude o tuto dobu prodloužena také platnost a účinnost této Dohody uzavřené stranami dle čl. 4.2.3 KS.
- 4.2.3.5 Strany výslovně prohlašují, že Jiný postup považují za přiměřený Důvodům spočívajícím ve zvláštní povaze práce představovaných sezónním charakterem práce vykonávané Dotčenými zaměstnanci.

4.3 Pracovní doba a její rozvržení

- 4.3.1 Pracovní doba se stanoví pro všechny zaměstnance na 37,5 hodin týdně.
- 4.3.2 Rozvržení pracovní doby (rovnoměrné, nerovnoměrné, pružné) a doby odpočinku upraví v souladu s touto Kolektivní smlouvou pracovní řád zaměstnavatele po projednání s odborovou organizací a s jejím souhlasem. V případech odůvodněné potřeby zaměstnance s ohledem na charakter pracoviště lze sjednat se zaměstnancem na jeho žádost individuální pracovní dobu.
- 4.3.3 Pracovní doba je rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne. Tam, kde podmínky provozu nedovolují, aby pracovní doba byla rozvržena rovnoměrně na jednotlivé týdny, nebo tam, kde to z hlediska zájmů zaměstnanců nebo zaměstnavatele je vhodné a účelné, bude pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny s tím, že průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za vyrovnávací období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 4.3.4 Jestliže je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby, musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období.
- 4.3.5 Začátek a konec pracovní doby a obecný rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel v pracovním řádu po projednání s odborovou organizací.
- 4.3.6 Zaměstnavatel je povinen vypracovat konkrétní písemný rozvrh týdenní pracovní doby (tzv. kalendář pracovní doby) a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena.

- 4.3.7 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci nejdéle po každých 6 hodinách trvající nepřetržitě práce přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.
- 4.3.8 Rozvržení pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací bude upraveno v souladu s nařízením vlády č. 589/2006 Sb., v platném znění a pracovním řádem zaměstnavatele. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin, přičemž její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 4.3.9 Pracovní doba a její rozvržení jsou dále upraveny příslušnými ustanoveními Zákoníku práce a jeho prováděcími předpisy, pokud tato Kolektivní smlouva nebo pracovní řád zaměstnavatele nestanoví jinak.

4.4 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami je upraven příslušnými ustanoveními Zákoníku práce a jeho prováděcími předpisy, pokud tato Kolektivní smlouva nebo pracovní řád zaměstnavatele nestanoví jinak.

4.5 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Nepřetržitý odpočinek v týdnu je upraven příslušnými ustanoveními Zákoníku práce a jeho prováděcími předpisy, pokud tato Kolektivní smlouva nebo pracovní řád zaměstnavatele nestanoví jinak.

4.6 Dny pracovního klidu

- 4.6.1 Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, a svátky.
- 4.6.2 V den nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon těchto nutných prací, které nemohou být provedeny v pracovních dnech:
- a) naléhavé opravné práce;
 - b) nakládací a vykládací práce;
 - c) inventurní a závěrkové práce;
 - d) práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu;
 - e) při živelných událostech a v jiných obdobných mimořádných případech;
 - f) práce nutné se zřetelem na uspokojování životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních, tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva; mezi tyto práce náleží i údržba komunikací, nakládání s odpady a provádění dopravního značení;
 - g) práce v dopravě.
- 4.6.3 Ve svátek může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci jen výkon prací, které je možné zaměstnanci nařídit ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, práce v nepřetržitém provozu a práce potřebné při střežení objektů zaměstnavatele.

4.7 Práce přesčas

- 4.7.1 Zaměstnavatel je oprávněn nařídit zaměstnanci z vážných provozních důvodů práci přesčas. Práci přesčas se rozumí práce nad týdenní pracovní dobu stanovenou rozvrhem pracovních směn a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Práce přesčas nezahrnuje dobu, po kterou zaměstnanec pracuje, aniž by mu to zaměstnavatel nařídil, takovou práci od zaměstnance požadoval nebo ji jako přesčas schválil. Práce přesčas musí být řádně vykázána v evidenci určené zaměstnavatelem. Způsob evidence a nařizování práce přesčas upravuje pracovní řád zaměstnavatele.

- 4.7.2 Práci přesčas je možné konat, pokud to nezbytně vyžadují provozní potřeby zaměstnavatele. Tato úprava je sjednána odchylně od ustanovení § 93 odst. 1 Zákoníku práce.
- 4.7.3 Nařízená práce přesčas nesmí činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.
- 4.7.4 Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas v rozsahu větším než 150 hodin v kalendářním roce na základě dohody se zaměstnancem.
- 4.7.5 Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně za vyrovnávací období 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle tohoto odstavce se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

4.8 Noční práce

- 4.8.1 Noční práce je práce konaná v noční době, tj. v době mezi 22:00 - 06:00 hodinou.
- 4.8.2 Noční práce je dále upravena příslušnými ustanoveními Zákoníku práce a jeho prováděcími předpisy, pokud tato Kolektivní smlouva nebo pracovní řád zaměstnavatele nestanoví jinak.

4.9 Pracovní pohotovost

Pracovní pohotovost lze se zaměstnancem dohodnout za předpokladu výkonu neodkladné práce nad rámec rozvrhu pracovních směn, a to v rámci tzv. zimní údržby komunikací a dále dle potřeb zaměstnavatele. Pracovní pohotovost může být vykonávána v bydlišti zaměstnance nebo na jiném místě určeném zaměstnavatelem mimo pracoviště zaměstnavatele.

4.10 Dovolená

- 4.10.1 Základní výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce. Nárok na dovolenou se prodlužuje o 1 týden nad základní výměru všem zaměstnancům zaměstnavatele.
- 4.10.2 Další úprava dovolené a jejího čerpání je obsažena v příslušných ustanoveních Zákoníku práce a v jeho prováděcích předpisech, pokud tato Kolektivní smlouva nebo pracovní řád zaměstnavatele nestanoví jinak.
- 4.10.3 Termín a délku případné hromadné dovolené odsouhlasené s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději jeden měsíc před jejím začátkem s výjimkou případů vynucených ekonomickou či provozní situací podniku.
- 4.10.4 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno na dobu nezbytně nutnou s náhradou mzdy k prevozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět za účelem porodu dítěte a bez náhrady mzdy k účasti při porodu manželky (družky).
- 4.10.5 Ředitel závodu (úseku) může poskytnout na žádost zaměstnance neplacené volno, nebrání-li tomu provozní důvody. Neplacené volno se poskytuje vždy až po vyčerpání řádné dovolené.
- 4.10.6 V případě, že zaměstnavateli vznikne povinnost doplatit za dobu neplaceného volna čerpaného zaměstnancem pojistné na zdravotní pojištění, je zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli doplatek pojistného, který za něj zaměstnavatel odvedl.

4.11 Skončení pracovního poměru

4.11.1 Pracovní poměr může být rozvázán:

- a) dohodou;
- b) výpovědí;
- c) okamžitým zrušením;
- d) zrušením ve zkušební době.

4.11.2 Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

4.11.3 Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnanec i zaměstnavatel. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak se k ní nepřihlíží. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním je třeba provést písemně.

4.11.4 Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby.

4.11.5 Výpovědní doba je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí 2 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajících z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 Zákoníku práce.

4.12 Sociální výhody poskytované zaměstnancům v případě skončení pracovního poměru

4.12.1 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné navýšené o částku, která je uvedena v Příloze č. 3 této Kolektivní smlouvy, a to za podmínek uvedených v této Příloze č. 3.

Zvýšení odstupného podle tohoto čl. 4.12.1 představuje sociální výhodu, kterou zaměstnavatel přiznává a poskytuje shora vymezeným zaměstnancům při skončení pracovního poměru. Legitimním účelem přiznání a poskytování uvedené sociální výhody je poskytnutí zvýšeného odstupného (finanční pomoci) zaměstnancům k překonání období do nalezení nového pracovního uplatnění.

4.12.2 Pokud zaměstnanec na návrh zaměstnavatele bude souhlasit s ukončením pracovního poměru dohodou do posledního kalendářního dne měsíce, ve kterém bude zaměstnanci zaměstnavatelem sděleno, že v tomto měsíci obdrží výpověď podle § 52 písm. c) Zákoníku práce, bude mu vyplaceno odstupné navýšené nad rámec odstupného podle čl. 4.12.1 KS o částku ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku. V případě ukončení pracovního poměru dohodou až v průběhu prvního měsíce výpovědní lhůty mu bude vyplaceno odstupné navýšené nad rámec odstupného podle čl. 4.12.1 KS pouze o částku ve výši jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku. Bude-li ukončen pracovní poměr dohodou v průběhu druhého měsíce výpovědní lhůty, nevzniká zaměstnanci nárok na žádné navýšení odstupného nad rámec čl. 4.12.1 KS. Zaměstnanci, u něhož dochází ke skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) Zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů, náleží za podmínek stanovených v § 67 Zákoníku práce odstupné ve výši dvanásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance.

4.12.3 Zaměstnancům, kterým zbývají 2 nebo méně než 2 roky do vzniku nároku na odchod do starobního důchodu, bude při skončení pracovního poměru u zaměstnavatele z důvodu organizační změny vyplaceno odstupné navýšené dále nad rámec čl. 4.12.1 a 4.12.2 KS o částku ve výši 2 průměrných měsíčních výdělků.

Další navýšení odstupného podle tohoto čl. 4.12.3 představuje sociální výhodu, kterou zaměstnavatel přiznává a poskytuje shora vymezeným zaměstnancům při skončení pracovního poměru. Legitimním účelem přiznání a poskytování uvedené sociální výhody je poskytnutí zvýšeného odstupného (finanční pomoci) zaměstnancům, kteří představují

jednu z nejvíce sociálně znevýhodněných kategorií uchazečů o zaměstnání na trhu práce, k překonání období do nalezení jejich nového pracovního uplatnění, popřípadě do jejich odchodu do starobního důchodu.

- 4.12.4 Zaměstnanci, který sám iniciuje skončení svého pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni vzniku svého nároku na starobní důchod nebo kdykoliv poté, co mu vznikne nárok na starobní důchod, a který nemá u zaměstnavatele současně sjednán další pracovní poměr a/nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, bude při skončení pracovního poměru u zaměstnavatele vyplacen příspěvek ve výši jednoho až tří průměrných měsíčních výdělků, a to dle rozhodnutí příslušného odborného ředitele či ředitele závodu, které bude učiněno zejména s ohledem na dosavadní pracovní výsledky dotyčného zaměstnance a jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů.

Příspěvek podle tohoto čl. 4.12.4 představuje sociální výhodu, kterou zaměstnavatel přiznává a poskytuje shora vymezeným zaměstnancům při skončení pracovního poměru. Legitimním účelem přiznání a poskytování uvedené sociální výhody je poskytnutí finančního příspěvku zaměstnanci, který skončil veškerou výdělečnou činností u zaměstnavatele, s cílem kompenzovat negativní finanční důsledky zaměstnancova přechodu z tzv. produktivní části života do tzv. neproduktivní části života.

- 4.12.5 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu podle § 52 písm. e) Zákoníku práce nebo dohodou z téhož důvodu, může být při skončení pracovního poměru u zaměstnavatele vyplacen příspěvek v obdobné výši a při splnění obdobných podmínek, jako by tomu bylo v případě rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. c) Zákoníku práce, tedy včetně nároku na příspěvek v obdobné výši, jako by činilo zvýšené odstupné podle čl. 4.12.1 KS.

O poskytnutí tohoto příspěvku rozhodne ředitel závodu spolu s personálním ředitelem, a to zejména s ohledem na dosavadní pracovní výsledky dotyčného zaměstnance a jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů. O přiznání příspěvku zaměstnancům zařazeným v podnikovém ředitelství rozhoduje příslušný ředitel úseku. O přiznání příspěvku řediteli závodu rozhoduje generální ředitel spolu s personálním ředitelem při zohlednění kritérií uvedených v předchozí větě.

Příspěvek podle tohoto čl. 4.12.5 představuje sociální výhodu, kterou zaměstnavatel přiznává a poskytuje shora vymezeným zaměstnancům při skončení pracovního poměru. Legitimním účelem přiznání a poskytování uvedené sociální výhody je poskytnutí finančního příspěvku zaměstnanci s cílem kompenzovat negativní finanční důsledky zaměstnancovy ztráty zaměstnání u zaměstnavatele z důvodu nepříznivého zdravotního stavu.

- 4.12.6 Pokud konkrétní pracovní smlouva se zaměstnancem nebo tato Kolektivní smlouva nestanoví jinak, řídí se skončení pracovního poměru příslušnými ustanoveními Zákoníku práce.

vt

js

5 MZDOVÉ NÁROKY, NÁHRADY

- 5.1 Strany se dohodly na navýšení mezd zaměstnanců oproti aktuální výši mezd uvedené ve mzdových výměrech zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou ke dni 31. 3. 2019 v průměru o 6%. Navýšení mzdy se může u každého zaměstnance pohybovat v intervalu 4% až 8% s tím, že rozhodnutí o konkrétním navýšení mzdy je v pravomoci příslušného vedoucího zaměstnance za podmínek dle čl. 5.2 níže.

Celkový objem mzdových prostředků určených k navýšení mezd zaměstnanců podle čl. 5.1 bude přidělen následovně:

5.1.1 2/3 tohoto objemu do mzdy stanovené mzdovým výměrem zaměstnanců; a

5.1.2 1/3 tohoto objemu do provozního fondu odměn příslušného vedoucího zaměstnance, který rozhoduje o rozdělení prostředků v tomto fondu.

- 5.2 Výše uvedené navýšení mezd se nevztahuje na zaměstnance, jejichž mzda je sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.9 KS.

Diferencovaný přístup v nastavení mzdy v rámci organizačního útvaru proběhne na základě hodnotících pohovorů. Cílem je spravedlivě upravit odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci ve stejném útvaru v závislosti na kvalitě pracovního výkonu a pracovního chování.

V případě prodloužení Kolektivní smlouvy dodatkem podle čl. 14.1 bude vždy sjednán objem mzdových prostředků, které budou vyplaceny zaměstnancům zaměstnavatele za období, pro které se Kolektivní smlouva bude prodlužovat.

- 5.3 Zaměstnavatel vydal jako vnitřní předpis „mzdový řád“, který upravuje způsob a rozsah odměňování zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Při vydání mzdového řádu je zaměstnavatel povinen respektovat principy úpravy odměňování dohodnuté v tomto článku 5 této Kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel se zavazuje, že ve mzdovém řádu neprovede žádné úpravy, které by znamenaly pro zaměstnance méně příznivé podmínky, než upravuje Kolektivní smlouva. Před vydáním nebo úpravami mzdového řádu zaměstnavatel tento dokument, resp. jeho upravovanou část, postoupí odborové organizaci k projednání. Odborová organizace se bez zbytečných průtahů a způsobem odpovídajícím závažnosti změny k návrhu na změnu vyjádří.

- 5.4 Mzda zaměstnanců sestává z nárokové složky a nenárokové složky. Principy stanovení nárokové složky mzdy jsou stanoveny dále v tomto článku 5. Nenároková složka mzdy slouží pro motivaci zaměstnanců k podávání mimořádně dobrých pracovních výkonů a její úprava je výhradně věcí zaměstnavatele, pokud v této smlouvě není výslovně uvedeno jinak.

- 5.5 Zaměstnavatel vydá každému zaměstnanci mzdový výměr (nebude-li výše jeho mzdy sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.9 této Kolektivní smlouvy), v němž bude zaměstnanci určena v souladu s touto Kolektivní smlouvou a v souladu se mzdovým řádem konkrétní výše nárokové složky mzdy. Tato složka mzdy bude v souladu se mzdovým řádem stanovena jako hodinová nebo jako měsíční.

- 5.6 Nároková složka mzdy bude stanovena podle jednotlivých druhů práce, jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek a podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků příslušného zaměstnance.

5.6.1 Zaměstnavatel vymezil jednotlivé druhy práce jako tzv. „pracovní funkce“, které představují ve vztahu k příslušnému druhu práce skupinu pracovních míst s velmi blízkými znaky z hlediska požadavků na příslušnou práci, která je stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti.

Pracovní funkce představuje druh práce, pod který spadají v rámci organizační struktury zaměstnavatele konkrétní pracovní místa.

5.6.2 Zaměstnavatel vydává seznam pracovních funkcí a seznam pod ně spadajících pracovních míst jako „**Seznam pracovních funkcí**“ a „**Seznam pracovních míst**“. Seznam pracovních funkcí existujících v době uzavření této Kolektivní smlouvy je přiložen jako její Příloha č. 4. Zaměstnavatel je oprávněn vytvářet podle svých provozních potřeb nové pracovní funkce a v jejich rámci stanovit jim odpovídající pracovní místa. Pro odstranění pochybností je tímto výslovně zmíněno právo zaměstnavatele plynoucí ze Zákoníku práce, které spočívá v tom, že zaměstnavatel je oprávněn v rámci příslušné pracovní funkce, která představuje druh práce, vytvářet a rušit druhy pracovních míst a měnit a doplňovat označení a popis práce (pracovní náplň) jednotlivých pracovních míst, vždy však tak, aby úprava pracovních míst a vymezení popisu práce na nich zůstala v rámci druhu práce odpovídajícího příslušné pracovní funkci.

5.6.3 V mzdovém řádu stanoví zaměstnavatel tarifní třídy a tarifní pásma:

- a) „**Tarifní třída**“ představuje základní finanční ohodnocení jednotlivé pracovní funkce (druhu práce) z hlediska obecných nároků na ni kladených, obtížnosti jejího výkonu, její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek a případně dalších objektivních kritérií stanovených zaměstnavatelem.
- b) Ke každé tarifní třídě náleží čtyři „**tarifní pásma**“, která představují finančně vyjádřené intervaly **osobního ohodnocení** konkrétního zaměstnance. Mzdový řád vymezuje kritéria, podle kterých jsou zaměstnanci hodnoceni za účelem zařazení do tarifního pásma. Zařazení do tarifního pásma odráží způsobilost zaměstnance vykonávat příslušnou pracovní funkci, tj. příslušný druh práce. V rámci tarifního pásma je zaměstnanci jeho bezprostředně nadřízeným vedoucím pracovníkem navržena a vedením zaměstnavatele schválena konkrétní výše osobního ohodnocení reflektující kvality, schopnosti a dovednosti příslušného zaměstnance. Snížení osobního ohodnocení se předpokládá pouze výjimečně, a to zejména v případech déletrvajících vážných pracovních nedostatků zaměstnance. Snížení osobního ohodnocení musí schválit příslušný ředitel závodu nebo úseku. Případné spory řeší Rozhodčí komise pro oblast pracovních sporů a odměňování.
- c) Z důvodu zvláštního zřetele hodných či na základě jiných zájmů zaměstnavatele může zaměstnavatel přiznat zaměstnanci osobní ohodnocení v rámci mimotarifního pásma. Mimotarifní pásmo může brát v úvahu i jiná kritéria, než osobní kvality zaměstnance a jeho pracovní výkony.
- d) Pro vysvětlení strany uvádí, že tarifní třída znamená objektivní ohodnocení náročnosti a namáhavosti pracovní funkce a požadavků a předpokladů na její výkon kladených; tarifní pásmo (či mimotarifní pásmo) hodnotí osobní kvality zaměstnance a jeho práci (tj. osobní ohodnocení).
- e) Hodnoty v jednotlivých tarifních třídách a v rozmezí jednotlivých tarifních pásem jsou uvedeny v Příloze č. 1 této Kolektivní smlouvy, a to zvláště pro stanovení měsíční mzdy a hodinové mzdy.

5.6.4 Nároková složka mzdy zaměstnance určená podle tohoto čl. 5.6 („**tarifní mzda**“) bude složena ze součtu:

- a) peněžité částky podle tarifní třídy;
- b) výše přiznaného osobního ohodnocení v rámci tarifního pásma;
- c) příplatků a odměn uvedených v člancích 5.7 a 5.8 této Kolektivní smlouvy.

5.7 Zaměstnavatel v mzdovém řádu vymezí výši příplatků poskytovaných zaměstnancům s tarifní mzdou minimálně v následující výši:

lt

Jul

5.7.1 Práce přesčas

a) Příplatek za práci přesčas u dělnických funkcí, vedoucích provozoven, vedoucích středisek, mistrů, garážmistrů, dispečerů, vedoucích dispečerů, pracovníků a vedoucích technicko-provozního dozoru

Zaměstnancům vykonávajícím dělnické funkce, vedoucím provozoven, vedoucím středisek, mistrům, garážmistrům, dispečerům, vedoucím dispečerům, pracovníkům a vedoucím technicko-provozního dozoru náleží za dobu práce přesčas vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas ve výši vypočítané z průměrného výdělku zaměstnance, přičemž konkrétní výše (způsob výpočtu) je stanovena v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy. Zaměstnancům, kteří si tak se zaměstnavatelem sjednají, může zaměstnavatel poskytnout za práci přesčas namísto příplatku za práci přesčas náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas.

b) Příplatek za práci přesčas u technicko-hospodářských funkcí, administrativních funkcí a manažerských funkcí M3-M5 vyjma pracovních funkcí uvedených v čl. 5.7.1 písm. a)

Zaměstnancům vykonávajícím technicko-hospodářské funkce, administrativní funkce a manažerské funkce M3-M5 (tj. třetí až páté úrovně řízení, přičemž úroveň jedna odpovídá generálnímu řediteli) vyjma pracovních funkcí uvedených v čl. 5.7.1 písm. a) náleží za práci přesčas vedle dosažené mzdy na základě dohody zaměstnance se zaměstnavatelem primárně náhradní volno. Výjimka je v pravomoci ředitele závodu nebo úseku. V případě, že zaměstnavatel neumožní zaměstnanci vybrat si náhradní volno v době do tří měsíců od výkonu přesčasové práce, pak zaměstnanci náleží za příslušnou práci přesčas vedle dosažené mzdy příplatek za práci přesčas ve výši vypočítané z průměrného výdělku zaměstnance, přičemž konkrétní výše (způsob výpočtu) je stanovena v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

c) Jednorázová odměna za práci přesčas

Zaměstnancům dále za práci přesčas v jednom dni náleží za podmínek uvedených v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy jednorázová odměna (tj. navíc k dosažené mzdě a k příplatku za práci přesčas) ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

Příplatek dle tohoto čl. 5.7.1 písm. a) a b) zaměstnanci nenáleží, pokud mu bylo na základě dohody poskytnuto za práci přesčas náhradní volno. V případě poskytnutí náhradního volna místo příplatku se práce přesčas nezapočítává do limitu práce přesčas podle příslušných obecně závazných právních předpisů.

Rozhodnutí o konkrétním vypořádání nařízené přesčasové práce je ve výhradní pravomoci generálního ředitele, ředitele příslušného závodu a příslušných odborných ředitelů podnikového ředitelství (při respektování příslušných ustanovení pracovních smluv jednotlivých zaměstnanců, této Kolektivní smlouvy, popřípadě Zákoníku práce).

5.7.2 Noční práce

Za dobu noční práce náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši podle Přílohy č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.3 Práce ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dosažená mzda a příplatek ve výši určené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy. Pokud takové dohody není, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za práci konanou ve svátek dosaženou mzdu a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek; za dobu čerpání náhradního volna bude zaměstnanci náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.7.4 Práce v sobotu a neděli

Za práci v sobotu a v neděli náleží zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitém provozu, zaměstnancům, kteří jsou zařazeni do funkce vážný, vážná na závodě na energetické využití odpadu (dále jen ZEVO) a v zimním období (které je vyhlášeno) také vážným na podnikovém ředitelství, vedle dosažené mzdy příplatek ve výši podle Přílohy č. 2 této Kolektivní smlouvy.

Zaměstnancům, kteří nastoupí na směnu v sobotu nebo neděli do nepřetržitého provozu za zaměstnance, který se nemohl na tuto směnu dostavit, náleží příplatek ve výši podle Přílohy č. 2 této Kolektivní smlouvy.

Ostatním zaměstnancům náleží za práci v sobotu a neděli vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

Zaměstnanci může náležet vždy pouze jeden z výše uvedených příplatků za práci v sobotu a neděli.

5.7.5 Ruční manipulace s břemeny

Za ruční manipulaci s břemeny se pro posouzení nároku na příplatek považuje manipulace s nádobami nebo kontejnery spočívající v jejich ručním přenášení k vyklápečci za ztížených klimatických podmínek, kdy nelze nádoby nebo kontejnery posunovat po kolečkách (např. z důvodu většího množství sněhu).

Za dobu prokazatelné ruční manipulace s břemeny u pracovní funkce popelář náleží zaměstnancům příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

Za dobu prokazatelné ruční manipulace s břemeny u ostatních pracovních funkcí náleží zaměstnanci příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.6 Práce ve výškách

Za práci ve výšce se považuje práce ve výšce nad 1,5 m nad okolní úrovní.

Při práci ve výškách náleží zaměstnanci vedle mzdy i příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.7 Jízda s přívěsem nebo návěsem

Za dobu prokazatelné jízdy s přívěsem nebo návěsem speciálního vozu o hmotnosti vozu sólo převyšující 7,5 t náleží zaměstnanci – řidiči s řidičským oprávněním skupiny E příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.8 Příplatek za čištění vibračních podavačů škváry

Za dobu prokazatelného čištění vibračních podavačů škváry náleží zaměstnanci na pracovním místě obsluha linky škváry příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.9 Příplatek za práce při čištění kanalizačních vpustí

Za dobu prokazatelné práce při čištění kanalizačních vpustí, náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.10 Příplatek za práci s jeřábem a hydraulickou rukou

Za dobu prokazatelné práce s jeřábem a hydraulickou rukou náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.11 Příplatek za nakládání s nemocničním odpadem, gastroodpadem a řidiči při nakládce, vykládce a přepravě NO s ADR

Zaměstnanci za práci s nemocničním odpadem, gastroodpadem a řidiči při nakládce, vykládce a přepravě NO s ADR náleží vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.12 Příplatek za ztížené pracovní podmínky na území památkové rezervace hl. m. Prahy

Za dobu prokazatelné práce na území památkové rezervace z pokynu zaměstnavatele náleží zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.13 Příplatek za práci při překročení regulačních prahových hodnot pro oxid siřičitý, oxid dusičný a částice PM₁₀

Za dobu prokazatelné práce při překročení regulačních prahových hodnot pro oxid siřičitý, oxid dusičný a částic PM₁₀ náleží zaměstnanci vykonávajícímu práci ve funkci metař a popelář vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.14 Příplatek za nakládání s bioodpadem

Zaměstnanci za práci s bioodpadem náleží vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

5.7.15 Ostatní příplatky

Zaměstnancům vykonávajícím práce vymezené v Příloze č. 2, bod 5.7.15, této Kolektivní smlouvy náleží za dobu výkonu těchto prací vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

Za prostředí s nebezpečím infekce a s karcinogenními látkami se považuje prostředí při manipulaci s infekčním odpadem (např. prostředí při manipulaci s infekčním odpadem spočívající v přemísťování pytlů s odpadem ze sběrné nádoby do kontejneru vozidla; při vykládce pytlů z kontejneru vozidla). Za infekční odpad je považován pouze odpad zařazený pod katalogovým číslem 180103.

5.8 Odměna za pracovní pohotovost

Zaměstnanci náleží za výkon pracovní pohotovosti odměna. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda.

a) Odměna za pracovní pohotovost konanou v místě bydliště zaměstnance

Za výkon pracovní pohotovosti v místě bydliště zaměstnance náleží zaměstnanci odměna ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

b) Odměna za pracovní pohotovost ve dnech pracovního volna a pracovního klidu konanou v místě bydliště zaměstnance

Za výkon pracovní pohotovosti v místě bydliště zaměstnance ve dnech pracovního volna a pracovního klidu náleží zaměstnanci odměna ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

c) Odměna za pracovní pohotovost konanou v místě určeném zaměstnavatelem

Za výkon pracovní pohotovosti v místě určeném zaměstnavatelem náleží zaměstnanci odměna ve výši jeho tarifní (popřípadě smluvní) mzdy plus příplatek vypočítaný z průměrné mzdy stejným způsobem, jako kdyby zaměstnanec konal práci přesčas.

5.9 Nehledě na výše uvedené, zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít individuální dohodu o mzdě.

5.9.1 Smluvní mzda je primárně upravena v individuální dohodě se zaměstnancem. Ustanovení Kolektivní smlouvy a mzdového řádu se na úpravu smluvní mzdy vztahují pouze tehdy, jestliže to výslovně stanoví. Ostatní mzdové nároky zaměstnance se mzdou sjednanou v individuální dohodě a neupravené takovou dohodou se řídí Zákoníkem práce.

5.9.2 Dohoda o mzdě bude uzavřena v rámci pracovní smlouvy nebo jako samostatná dohoda. Skupiny zaměstnanců, se kterými bude uzavírána individuální dohoda o mzdě, vymezí mzdový řád. Zaměstnavatel je však oprávněn uzavřít individuální dohodu o mzdě i se

lt

[Signature]

zaměstnancem do takové skupiny nenáležícím, pokud to vyžadují důvody zvláštního zřetele hodné nebo zájmy zaměstnavatele.

- 5.10 Průměrný výdělek zaměstnance pro pracovní právní účely se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období (zásadně předchozí kalendářní čtvrtletí) a z doby v tomto období odpracované dle § 351 a násl. Zákoníku práce. Nepravidelné odměny poskytnuté mimo nárokovou složku mzdy (toto se nevztahuje na variabilní složku mzdy podle mzdového řádu a jiné odměny poskytované pravidelně) se pro účely zjištění průměrného výdělku posuzují podle délky období, za které byly zaměstnancům poskytnuty. Byly-li tyto nepravidelné odměny poskytnuty za období kalendářního čtvrtletí, případně za kratší období, považují se tyto odměny jako poskytované za dobu kalendářního čtvrtletí, ve kterém na ně vznikl zaměstnancům nárok. V případě nepravidelných odměn poskytovaných za delší období, než je kalendářní čtvrtletí, se určí pro účely zjištění průměrného výdělku jejich poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí, ve kterém byly tyto odměny zúčtovány k výplatě a zbývající část (části) těchto odměn se zahrnou do hrubé mzdy při zjištění průměrného výdělku v dalším, resp. dalších kalendářních čtvrtletích. Počet dalších kalendářních čtvrtletí se určí podle celkové doby, za kterou se odměny poskytují. Do hrubé mzdy se pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část takové odměny odpovídající odpracované době.
- 5.11 Při následujících překážkách v práci na straně zaměstnavatele bude mít zaměstnanec následující mzdové nároky:
- 5.11.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro překážku práce na straně zaměstnavatele spočívající v přechodné závadě způsobené poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku.
- 5.11.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.
- 5.11.3 Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozích odstavcích 5.11.1 nebo 5.11.2, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.
- 5.12 Za cesty konané v místě pravidelného pracoviště sjednaného v pracovní smlouvě se zaměstnancem nenáleží zaměstnanci cestovní náhrady za cestovní výdaje mu vzniklé v souvislosti s takovou cestou, nestanoví-li Zákoník práce ve výjimečných případech jinak.
- 5.13 Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Pravidelný termín výplaty mzdy je každého 15. dne v měsíci. Případně-li 15. den v měsíci na sobotu, neděli nebo svátek, bude termínem výplaty mzdy nejbližší předcházející pracovní den. Zaměstnavatel bude mzdu poukazovat na účet zaměstnance vedený u banky v České republice, jestliže zaměstnanec zaměstnavateli sdělí číslo svého účtu a kód banky, jinak ji bude vyplácet v hotovosti v určených hodinách pracovní doby v sídle zaměstnavatele. Dojde-li u zaměstnance ke změně účtu či banky, musí zaměstnanec takovou změnu zaměstnavateli písemně oznámit nejpozději do konce kalendářního měsíce, za který mu má být mzda na účet poukázána.
- 5.14 Každá změna mzdy bude zaměstnanci oznámena formou změny mzdového výměru nejpozději 3 dny předem dnem, kdy takový mzdový výměr nabude účinnosti. Smluvní mzda může být měněna jen dohodou se zaměstnancem. Tarifní mzda může být měněna pouze:
- 5.14.1 jedenkrát ročně na základě rozhodnutí vedení zaměstnavatele v rámci změny mzdové politiky, to znamená na základě rozhodnutí v souvislosti s:

lt

Jul

- podnikatelským plánem na další kalendářní rok, případně strategickým záměrem na další období,
 - výsledkem kolektivního vyjednávání na příslušné období;
- 5.14.2 v případě převodu na jinou pracovní funkci;
- 5.14.3 po skončení zkušební doby, pokud je tato skutečnost spojena s hodnocením zkušební doby;
- 5.14.4 v případě významné změny při plnění podmínek pro stanovení osobního ohodnocení na základě tarifních pásem (např. zásadní zvýšení kvalifikace atp.);
- 5.14.5 v případě operativní výjimky z ustanovení 5.14.2 až 5.14.4, která je v pravomoci personálního ředitele;
- 5.14.6 v případě změny příslušných právních předpisů, tj. zejména předpisů upravujících minimální a zaručenou mzdu.

5.15 Příspěvek zaměstnavatele na paměťové karty řidiče pro digitální tachografy

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat svým zaměstnancům pracujícím jako řidiči vozidel vybavených tachografy (pro účely tohoto čl. 5.15 dále jen „řidič“) na paměťové karty řidiče pro digitální tachografy (dále jen „**paměťová karta**“), a to za následujících podmínek:

- a) poplatek za vydání paměťové karty řidiče si zaměstnanec uhradil sám;
- b) stávající zaměstnanec – řidič má právo na proplacení poplatku za vydání paměťové karty zaměstnavatelem, a to po předložení příslušného dokladu o zaplacení zaměstnavateli;
- c) nově nastupující zaměstnanec – řidič, který již je držitelem paměťové karty, má právo na poskytnutí jednorázové paušální náhrady ve výši tří čtvrtin ze zaplaceného poplatku za vydání paměťové karty od zaměstnavatele v případě, že předloží příslušný doklad o zaplacení a jeho pracovní poměr k zaměstnavateli bude trvat i po ukončení zkušební doby.

5.16 Příspěvek zaměstnavatele na výměnu profesního průkazu

Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům pracujícím jako řidiči vozidel nad 3,5t (pro účely tohoto čl. 5.16 dále jen „řidič“) poplatek za výměnu jejich profesního průkazu, pokud budou ze strany daného řidiče současně splněny následující podmínky: (i) ze strany řidiče byl uhrazen příslušný poplatek za výměnu jeho profesního průkazu; (ii) řidič požádal zaměstnavatele o úhradu příslušného poplatku za výměnu profesního průkazu a (iii) řidič předložil zaměstnavateli příslušný doklad o zaplacení poplatku za výměnu profesního průkazu.

5.17 Příspěvek na profesní průkaz řidiče

- 5.17.1 V rámci rozšíření kvalifikace zaměstnance může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci finanční příspěvek ve výši dle ustanovení 5.17.2 KS na pořízení profesního průkazu řidiče pro příslušnou skupinu vozidel (dále jen „**Profesní průkaz**“), pokud budou ze strany zaměstnance současně splněny následující podmínky: (i) výborné pracovní hodnocení zaměstnance ze strany přímého nadřízeného dotyčného zaměstnance; (ii) zaměstnanec bude vykonávat v rámci struktury zaměstnavatele práci, pro kterou je Profesní průkaz nezbytný; (iii) zaměstnanec se stal oprávněným držitelem Profesního průkazu; (iv) ze strany zaměstnance byly uhrazeny veškeré náklady na pořízení Profesního průkazu; (v) zaměstnanec požádal zaměstnavatele o poskytnutí finančního příspěvku na pořízení Profesního průkazu a předložil zaměstnavateli příslušný doklad nebo příslušné doklady o zaplacení nákladů na pořízení Profesního průkazu.
- 5.17.2 Finanční příspěvek zaměstnanci na pořízení Profesního průkazu ze strany zaměstnavatele bude činit 0 % až 100 % celkových nákladů prokazatelně vynaložených ze strany zaměstnance na pořízení Profesního průkazu. O výši finančního příspěvku podle předchozí věty rozhoduje příslušný ředitel závodu, a to na návrh přímého nadřízeného dotyčného zaměstnance. Přímý nadřízený dotyčného zaměstnance navrhuje řediteli

závodu výši finančního příspěvku v závislosti na pracovním hodnocení zaměstnance a na dalších relevantních skutečnostech, zejména souvisejících s osobním profilem zaměstnance (např. na dosavadním postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů).

5.18 Pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zaměstnavatel se zavazuje sjednat od 1. 4. 2019 hromadné pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škody způsobené zaměstnavateli se spoluúčastí zaměstnance 1 000,- Kč.

5.19 Příspěvek na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření

5.19.1 Příspěvek na penzijní připojištění uzavřené do dne 30. 11. 2012 podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**penzijní připojištění**“), nebo na doplňkové penzijní spoření uzavřené po dni 1. 1. 2013 podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**doplňkové penzijní spoření**“), bude poskytnut každému zaměstnanci, který má uzavřen pracovní poměr a takový pracovní poměr u zaměstnavatele trvá nepřetržitě nejméně 1 rok. Tento příspěvek se vztahuje výhradně na penzijní připojištění, nebo na doplňkové penzijní spoření, nikoliv na jakýkoliv jiný druh obdobného komerčního produktu. Zaměstnavatel bude zaměstnanci na základě jeho žádosti přispívat na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření částkou ve výši 1.100,- Kč měsíčně. V případě, že pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trvá nepřetržitě 15 a více let, bude zaměstnavatel přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření částkou ve výši 1200,-Kč měsíčně. Podmínkou je již uzavřená smlouva zaměstnance s penzijní společností o penzijním připojištění, nebo o doplňkovém penzijním spoření. Tento příspěvek bude zaměstnavatelem poskytován po dobu nejméně dvou let od nabytí účinnosti této KS. Skončením pracovního poměru zaměstnance nárok na tento příspěvek zaniká.

5.19.2 Příspěvek bude zasílán přímo na účet zaměstnance, který je uveden ve smlouvě s penzijní společností.

5.19.3 Zaměstnavatel platící za zaměstnance část příspěvku se nestává stranou smlouvy o penzijním připojištění, nebo smlouvy o doplňkovém penzijním spoření, ani mu nevznikají z titulu tohoto placení žádné nároky nebo povinnosti vůči příslušné penzijní společnosti. Nezaplátí-li zaměstnavatel včas nebo ve správné výši příspěvek, vznikají příslušné právní následky porušení povinnosti přímo zaměstnanci jako straně smlouvy o penzijním připojištění, nebo smlouvy o doplňkovém penzijním spoření.

5.20 Volnočasové poukázky

5.20.1 Poskytování volnočasových poukázek (poukázek na kulturu, sport, relaxaci, dovolenou, vzdělávání, lázeňské programy a zdravotní péči či pomůcky) je určeno pro všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců. Uvedeným zaměstnancům budou poskytovány volnočasové poukázky v hodnotě 500,- Kč za kalendářní měsíc, tj. v celkové hodnotě až 6.000,- Kč za kalendářní rok.

5.20.2 Zaměstnancům v pracovním poměru u zaměstnavatele po dobu delší než 5 let vzniká nárok na poskytnutí poukázek v hodnotě 600,- Kč za kalendářní měsíc, tj. v celkové hodnotě až 7.200,- Kč za kalendářní rok.

5.20.3 Poukázky za příslušný kalendářní měsíc budou zaměstnancům poskytovány zpětně, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na poskytnutí poukázky. Poukázky budou zaměstnancům vydávány v místě a v termínu určeném pro výplatu mzdy dle příslušného článku Kolektivní smlouvy.

- 5.20.4 Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Každá poukázka je platná během roku svého vydání a ještě po celý další kalendářní rok.
- 5.20.5 Podrobnější informace a postupy týkající se volnočasových poukázek jsou uvedeny ve vnitřním předpise zaměstnavatele „Pravidla užívání sociálního fondu společnosti Pražské služby, a.s.“

5.21 Náhrada mzdy v prvních 3 dnech dočasné pracovní neschopnosti

- 5.21.1 Zaměstnanci, kterému již uplynula zkušební doba a který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa (dále jen „**dočasná pracovní neschopnost**“), zaměstnavatel poskytne v souladu s ustanovením § 192 odst. 3 Zákoníku práce náhradu mzdy i za první 3 směny zameškané z důvodu dočasné pracovní neschopnosti ve výši 500,- Kč za jednu zameškanou směnu (dále jen „**Dodatečná náhrada mzdy**“).
- 5.21.2 Dodatečná náhrada mzdy bude zaměstnanci poskytnuta za podmínky, že:
- tato náhrada mzdy bude čerpána nejvýše jedenkrát za kalendářní rok; a
 - zaměstnanec byl v dočasné pracovní neschopnosti nepřetržitě po dobu alespoň 7 kalendářních dnů.
- 5.21.3 Pro výplatní měsíc Dodatečné náhrady mzdy je určující datum 7. kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti nebo datum doložení dokladů o pracovní neschopnosti zaměstnance vyžadovaných ustanovením § 193 Zákoníku práce podle toho, co nastane později.
- 5.21.4 Toto ustanovení vychází z aktuální právní úpravy Zákoníku práce, který ve svém ustanovení § 192 odst. 1 stanoví, že zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy za první tři pracovní dny, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin, jeho dočasné pracovní neschopnosti. Ke dni nabytí účinnosti změny Zákoníku práce či jiných právních předpisů, dle kterých bude zaměstnanci poskytována náhrada mzdy i za první tři pracovní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti, pozbývají články 5.21.1 až 5.21.3 Kolektivní smlouvy účinnosti a zaměstnavatel bude postupovat podle příslušné právní úpravy.

5.22 Roční časový kupon MHD

- 5.22.1 Za účelem vytvoření příznivějších podmínek pro práci nízkopříjmových skupin zaměstnanců, tj. konkrétně zaměstnanců vykonávajících dělnické pozice zařazené v tarifní třídě 1 až 3, kteří zpravidla vykonávají svou práci mimo areál zaměstnavatele, bude těmto zaměstnancům poskytován roční časový kupon MHD v Praze.
- 5.22.2 Podmínkou pro poskytnutí ročního časového kuponu MHD je splnění podmínky dle odst. 5.22.1, souhlas zaměstnance a trvání pracovního poměru u zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců ke dni poskytnutí kuponu.

5.23 Vánoční dárky

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne poskytnout zaměstnancům vánoční dárky, mají nárok na tyto dárky ti zaměstnanci, kteří budou k 30. 11. běžného roku k zaměstnavateli v pracovním poměru, a to bez ohledu na to, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Pokud má zaměstnanec souběžně více pracovních poměrů u zaměstnavatele, obdrží vánoční dárek pouze jedenkrát.

5.24 Roční odměna

V závislosti na předpokládaném hospodářském výsledku zaměstnavatel vyplatí ve výplatním termínu za měsíc listopad 2019 zaměstnancům roční odměnu v rámci nenárokové složky mzdy

lt

Jul

při splnění podmínek uvedených v Příloze č. 5 této Kolektivní smlouvy. Toto ustanovení platí pro zaměstnance v pracovním poměru s tarifní mzdou.

6 ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ

- 6.1 Zaměstnavatel umožní ve smyslu § 236 Zákoníku práce stravování zaměstnancům na všech pracovištích a ve všech směnách.
- 6.2 Za každou plánovanou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodin obdrží (i) zaměstnanec pracující v sedmi a půl hodinových směnách stravenku v hodnotě 100,-Kč a 20,-Kč a (ii) zaměstnanec pracující v jedenácti a dvanácti hodinových směnách stravenky v hodnotě 100,-Kč, 50,-Kč a 30,-Kč. Stravenky se neposkytují za dobu čerpání dovolené, po dobu dočasné pracovní neschopnosti, neplaceného volna, práce přesčas (vč. víkendů) apod. Zaměstnancům, kteří mají uzavřenu dohodu o pracovní činnosti, se stravenky poskytují dle pravidel stanovených v tomto čl. 6 KS.
- 6.3 Za účelem vytvoření příznivějších podmínek pro práci nízkopříjmových skupin zaměstnanců, tj. konkrétně zaměstnanců vykonávajících dělnické pozice zařazené v tarifní třídě 1 až 3, kteří zpravidla vykonávají svou práci mimo areál zaměstnavatele a mohou proto využívat stravování za zvýhodněné ceny v jídelně zaměstnavatele pouze v omezeném rozsahu, bude těmto zaměstnancům:
- 6.3.1 pracujícím v sedmi a půl hodinových směnách, poskytována další stravenka v hodnotě 40,-Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny; a
- 6.3.2 pracujícím v jedenácti a dvanácti hodinových směnách poskytována stravenka v hodnotě 60,-Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny.
- 6.4 Za účelem vytvoření příznivějších podmínek pro práci zaměstnanců vykonávajících dělnické pozice řidičů nad 3,5t, kteří zpravidla vykonávají svou práci mimo areál zaměstnavatele a mohou proto využívat stravování za zvýhodněné ceny v jídelně zaměstnavatele pouze v omezeném rozsahu, bude těmto zaměstnancům:
- 6.4.1 pracujícím v sedmi a půl hodinových směnách, poskytována další stravenka v hodnotě 20,-Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny; a
- 6.4.2 pracujícím v jedenácti a dvanácti hodinových směnách poskytována stravenka v hodnotě 30,-Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny.
- 6.5 Za každou stravenku v hodnotě 100,-Kč bude zaměstnanci sražen ze mzdy na základě jeho písemného souhlasu příspěvek ve výši 50,-Kč. Za každou stravenku v hodnotě 50,-Kč bude zaměstnanci sražen ze mzdy na základě jeho písemného souhlasu příspěvek ve výši 25,-Kč. Zbývající částky hodnot poskytovaných stravenek uhradí zaměstnanci zaměstnavatel. Stravenky v hodnotě 20,-Kč resp. 30,-Kč a 40,-Kč, resp. 60,-Kč uhradí v plném rozsahu zaměstnavatel.
- 6.6 Stravenkami je možno platit v kantýně v objektu zaměstnavatele i za obědy v závodní jídelně.
- 6.7 Stravenky se poskytují vždy zpětně za uplynulý měsíc.

7 PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

- 7.1 Zaměstnavatel je povinen zajistit provoz smluvně vázaného zdravotnického zařízení poskytujícího pracovnělékařské služby (pro účely čl. 7 KS dále jen „zařízení pracovnělékařské péče“).

- 7.2 Vstupní lékařské prohlídky před uzavřením pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (je-li vstupní prohlídka požadována), prohlídky související se zvýšením kvalifikace nebo změnou pracovního zařazení v průběhu jednoho pracovního poměru, periodické, mimořádné, výstupní a následné prohlídky musí být prováděny výhradně zařízením pracovnělékařské péče zaměstnavatele. Provedení těchto prohlídek bude uznáváno pouze od lékaře pracovnělékařské péče smluvně vázaného zaměstnavateli (pro účely čl. 7 KS dále jen „závodní lékař“).
- 7.3 Poplatek za výpis ze zdravotní dokumentace z důvodu provedení pracovnělékařské prohlídky v zařízení pracovnělékařské péče zaměstnavatele si hradí zaměstnanec sám a na základě předloženého potvrzení je mu proplacen zaměstnavatelem.
- 7.4 Úhradu za provedení pracovnělékařských prohlídek zaměstnanců v zařízení pracovnělékařské péče zaměstnavatele provádí zaměstnavatel s výjimkami stanovenými v ustanovení § 58 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- 7.5 Na základě § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, v platném znění, jsou držitelé řidičského oprávnění skupin C, C+E a C1+E, kteří řídí nákladní automobil, speciální automobil nebo jízdní soupravu, to vše o největší povolené hmotnosti převyšující 7 500 kg, a držitelé řidičského oprávnění skupin D a D+E a podskupin D1 a D1+E, pokud řídí motorové vozidlo zařazené do některé z těchto skupin (pro účely tohoto čl. 7.5 dále jen „řidič“), povinni se podrobit dopravně psychologickému vyšetření (dále jen „dopravně psychologické vyšetření“), a to před zahájením činnosti, a dalšímu dopravně psychologickému vyšetření nejdříve šest měsíců před dovršením 50 let a nejpozději v den dovršení 50 let a dále pak každých pět let.
- Doklad o absolvování dopravně psychologického vyšetření předloží zaměstnanec – řidič závodnímu lékaři při periodické pracovnělékařské prohlídce.
- Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnancům - řidičům, na které se tato povinnost podrobit se dopravně psychologickému vyšetření vztahuje, přispívat na toto vyšetření za následujících podmínek:
- a) náklady na dopravně psychologické vyšetření hradí zaměstnanec – řidič;
 - b) stávající zaměstnanec – řidič má právo na proplacení celé zaplacené částky zaměstnavatelem, a to po předložení dokladu o zaplacení tohoto vyšetření zaměstnavateli;
 - c) nově nastupující zaměstnanec – řidič má právo na poskytnutí jednorázové paušální náhrady ve výši tří čtvrtin z příslušné zaplacené částky od zaměstnavatele po uplynutí sjednané zkušební doby, a to v případě, že předloží doklad o zaplacení za toto vyšetření a jeho pracovní poměr k zaměstnavateli bude trvat i po uplynutí sjednané zkušební doby. Není-li se zaměstnancem sjednána zkušební doba, bude mu část poplatku za vyšetření proplacena v nejbližším výplatním termínu po uplynutí 3 měsíců od vzniku pracovního poměru.
- 7.6 Poplatek za výpis z bodového hodnocení řidiče, který je nezbytným podkladem pro dopravně psychologické vyšetření si hradí zaměstnanec sám a na základě předloženého potvrzení je mu proplacen zaměstnavatelem.
- 7.7 Za účelem ochrany zdraví zaměstnanců v období zvýšeného výskytu onemocnění chřipky může zaměstnavatel po vyhodnocení hospodářských výsledků rozhodnout o zajištění očkování zaměstnanců vakcínou proti chřipce. Očkování proti chřipce bude nabízeno všem zaměstnancům. Očkování bude dobrovolné, po přihlášení k očkování však bude pro zaměstnance závazné. Podrobné podmínky očkování proti chřipce včetně formuláře „Přihláška k očkování proti chřipce“ stanoví zaměstnavatel ve vnitřním předpisu.
- 7.8 Odborová organizace se zavazuje podporovat úsilí zaměstnavatele, aby si zaměstnanci zvolili zařízení pracovnělékařské péče zaměstnavatele jako zařízení, v němž jim budou poskytovány služby praktického lékaře.

8 OCHRANA A BEZPEČNOST ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

- 8.1 Zaměstnavatel bude v souladu s právními předpisy průběžně doplňovat témata pro výchovu a školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“).
- 8.2 Zaměstnavatel umožní odborové organizaci výkon kontroly nad stavem BOZP; výjimku mohou tvořit situace, kdy by mohlo dojít k narušení ochrany obchodního tajemství či důvěrných obchodních informací. Odborová organizace určí své funkcionáře, kteří se mohou zúčastňovat kontrol stavu BOZP, a zajistí jejich odbornou způsobilost k výkonu takových kontrol.
- 8.3 Zaměstnavatel vždy v 1. pololetí kalendářního roku zorganizuje prověrku BOZP na všech jeho pracovištích a zařízeních po dohodě s odborovou organizací.
- 8.4 Zaměstnavatel bude v souladu s příslušnými právními předpisy průběžně doplňovat seznam osobních ochranných pracovních prostředků podle aktuálního zhodnocení změn rizik a konkrétních podmínek na jednotlivých pracovištích.
- 8.5 Zaměstnavatel je povinen v případě pracovního úrazu objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti odborové organizace a zápis o výsledku zjištění příčin úrazu zašle vyššímu orgánu odborového svazu.
- 8.6 V případě zaměstnance, jež je uznán osobou se zdravotním postižením v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání utrpěným na pracovišti zaměstnavatele a zaměstnavatel se odpovědnosti za škodu nezprostil ani zčásti, je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto zaměstnanci jinou vhodnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu, pokud pro takového zaměstnance bude mít vhodné pracovní místo.
- 8.7 Pokud se takový zaměstnanec dostane do přechodné tíživé finanční situace, bude případná sociální výpomoc tomuto zaměstnanci projednána s odborovou organizací přednostně před ostatními případy.
- 8.8 Zaměstnavatel uhradí náklady za vystavení lékařského posudku obsahujícího hodnocení újmy na zdraví zaměstnanců, jež vznikla pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.
- 8.9 Zaměstnavatel bude usilovat, aby o rozsahu a způsobu náhrady škody vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bylo rozhodnuto do třiceti dnů od vzniku škody.

9 AKTIVNÍ PODPORA OCHRANY ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

- 9.1 Zaměstnavatel se zavazuje aktivně podporovat ochranu životního prostředí.
- 9.2 V případě, že je na území hlavního města Prahy vyhlášena smogová situace nebo regulace mohou ředitelé úseků a závodů:
- 9.2.1 Nařídit vybraným zaměstnancům práci z domova (home office), při splnění následujících podmínek:
- povaha práce takového zaměstnance práci z domova umožňuje;
 - práce z domova daného zaměstnance neovlivní negativním způsobem chod společnosti;
 - daný zaměstnanec má do péče svěřenou takovou techniku, která práci z domova umožňuje.
- 9.2.2 Uhradit zaměstnancům cestu do práce, pokud k tomuto účelu využijí prostředky MHD. Podmínkou takovéto úhrady je řádně označená jízdenka.

10 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ

- 10.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace:
- a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnavatele; nebo
 - b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace z důvodu změny pracovního poměru pro zaměstnance postiženého nemocí z povolání nebo pracovním úrazem, který nastal při práci pro zaměstnavatele.
- 10.2 Zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem písemnou kvalifikační dohodu, jejíž součástí je zejména závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu, nejdéle však po dobu pěti let po zvýšení kvalifikace, nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, včetně náhrady mzdy a ostatních nároků dohodnutých ve smlouvě o zvýšení kvalifikace.

11 VZÁJEMNÉ VZTAHY ODBOROVÉ ORGANIZACE A ZAMĚSTNAVATELE

- 11.1 Strany shodně prohlašují, že se budou důsledně řídit právními předpisy a budou si vzájemně poskytovat informace tak, jak si to sjednali v této Kolektivní smlouvě.
- 11.2 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro práci odborové organizace následující materiálně technické podmínky a součinnost:
- a) místnost pro kancelář odborové organizace a shromáždění odborářů vybavenou nábytkem, zajištění jejího úklidu a údržby, vytápění, odběru elektrické energie, přístupu na internet a úhrady telefonních poplatků;
 - b) využití služeb podnikové podatelny v přiměřeném rozsahu s ohledem na dosavadní praxi. Tyto služby nesmí být odborovou organizací využívány k jiné než odborářské činnosti;
 - c) umožnit funkcionářům odborové organizace a vyšší odborové organizace s vědomím generálního ředitele nebo jeho zástupce pohyb na všech pracovištích zaměstnavatele v rozsahu, který vyžaduje výkon jejich funkce, ale který může být omezen požadavkem ochrany obchodního tajemství, důvěrných informací a know-how zaměstnavatele;
 - d) uvolnit funkcionáře odborové organizace na nezbytně nutnou dobu pro účely schůzové činnosti, účasti na kolektivním vyjednávání, školení nebo případně jiného vzdělávání. Za tuto dobu náleží funkcionářům odborové organizace náhrada mzdy;
 - e) informovat odborovou organizaci o projednávání náhrady škody způsobené zaměstnancem a umožnit zástupci odborové organizaci účast při tomto jednání;
 - f) umožnit na požádání odborové organizace účast předsedy závodního výboru na poradách vedení zaměstnavatele po dobu projednávání otázek souvisejících se zájmy zaměstnanců a při řešení problematiky Kolektivní smlouvy a z ní vyplývající povinnosti poskytovat si vzájemně informace. Zaměstnavatel a odborová organizace se dohodli na možnosti operativní konzultace generálního ředitele a jeho zástupců s předsedou odborové organizace;
 - g) umožnit funkcionářům ZV OO školení BOZP;
 - h) umožnit a ze 2/3 materiálně zajistit setkání bývalých zaměstnanců zaměstnavatele v důchodovém věku;
 - i) při krátkodobém uvolnění zaměstnance, tj. max. na 5 dnů ve 3 po sobě jdoucích kalendářních měsících, se souhlasem jeho přímého nadřízeného z podnětu odborové organizace poskytnout

náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnance bez požadavku na refundaci vyplacené náhrady;

- j) uvolnit zaměstnance zaměstnavatele pro účely zajištění rekreace dětí zaměstnanců v maximálním počtu 2 zaměstnanců v jednom termínu nejdéle na dobu 11 dní v roce, výjimku může povolit ředitel závodu nebo úseku. Podmínkou pro uvolnění je souhlas přímého nadřízeného zaměstnance. Za dobu uvolnění zaměstnance v termínu jarních a letních prázdnin náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku;
- k) zaměstnavatel uhradí náhradu mzdy a úhradu sociálního a zdravotního pojištění jednomu zaměstnanci dlouhodobě uvolněnému k výkonu funkce v odborové organizaci. Odborová organizace, v jejímž zájmu byl tento zaměstnanec uvolněn, uhradí zaměstnavateli náklady na poskytnutou náhradu mzdy za celou dobu uvolnění vyjma úhrad za zdravotní a sociální pojištění;
- l) zaměstnavatel bude odborové organizaci poskytovat čtvrtletní přehledy čerpání finančních prostředků ze sociálního fondu zaměstnavatele.

11.3 Odborová organizace se zavazuje:

- a) vykonávat odborovou činnost v rozhodující míře v mimopracovní dobu a uvolnění odborových funkcionářů omezit na dobu nezbytně nutnou;
- b) informovat v potřebném rozsahu zaměstnavatele o činnosti a záměrech odborové organizace;
- c) na žádost umožnit účast zaměstnavatele na jednání odborové organizace;
- d) dodržovat stávková pravidla obsažená ve stanovách odborového svazu dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy;
- e) zachovávat mlčenlivost ve smyslu ustanovení § 276 odst. 3 Zákoníku práce;
- f) informovat zaměstnavatele o okruhu členů orgánu odborové organizace, na které se uplatňuje ustanovení § 61 odst. 2 Zákoníku práce.

12 ŘEŠENÍ KOLEKTIVNÍCH SPORŮ

- 12.1 Kolektivní spory o uzavření nové kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků z Kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců, budou řešeny podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.
- 12.2 Zaměstnavatel zřídil rozhodčí komisi pro oblast pracovních sporů. Rozsah činnosti rozhodčí komise je vymezen vnitřním předpisem zaměstnavatele. Odborová organizace je v komisi zastoupena z 25 %.

13 ZMOCŇOVACÍ USTANOVENÍ

- 13.1 Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 305 odst. 1 Zákoníku práce vydává mzdový řád, kterým upravuje mzdová a související práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.
- 13.2 Zaměstnavatel vydává jako zvláštní druh vnitřního předpisu pracovní řád v souladu s § 306 odst. 4 Zákoníku práce a rozvede v něm ustanovení Zákoníku práce, jeho prováděcích předpisů a této Kolektivní smlouvy podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele. Vydání a změna pracovního řádu podléhají písemnému souhlasu odborové organizace.
- 13.3 Pravidla užívání sociálního fondu jsou upravena ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.
- 13.4 Zaměstnavatel je oprávněn za účelem úpravy dalších práv a povinností, zejména organizačního a provozního charakteru, vydat další vnitřní předpisy. Přitom musí být dodržena zásada, že

v takových vnitřních předpisech nebudou provedeny úpravy, které by znamenaly pro zaměstnance méně příznivé podmínky, než upravuje Kolektivní smlouva. Při vydání těchto vnitřních předpisů je dále zaměstnavatel povinen dodržovat následující principy, podle kterých zaměstnavatel:

- a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance;
- b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání;
- c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty;
- d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích vyžadované Zákoníkem práce, resp. dalšími relevantními právními předpisy či vnitřními předpisy zaměstnavatele a zajišťovat projednání s ním;
- e) nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá;
- f) nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu;
- g) může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě podle § 43a Zákoníku práce a podle dalších ustanovení Zákoníku práce, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (§ 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 Zákoníku práce).

13.5 Kolektivní smlouva a vnitřní předpisy zaměstnavatele platí vedle sebe; vnitřní předpisy nesmí v souladu se zásadou uvedenou v čl. 13.4 této Kolektivní smlouvy stanovit zaměstnancům nižší nároky, než jim přiznává Kolektivní smlouva. Zaměstnanci jsou oprávněni uplatňovat jak nároky z Kolektivní smlouvy, tak z vnitřních předpisů.

14 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 14.1 Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. dubna 2019 do 31. března 2020. Na další období může být prodloužena dodatkem uzavřeným mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.
- 14.2 Tato Kolektivní smlouva plně nahrazuje všechny předcházející kolektivní smlouvy a jejich dodatky, doplňky a přílohy uzavřené mezi stranami.
- 14.3 Tato Kolektivní smlouva může být měněna či prodlužována pouze písemnými číslovanými dodatky.
- 14.4 Dojde-li k přeměně zaměstnavatele (např. fúzí, rozdělením, ap.) bude tato Kolektivní smlouva účinná i vůči všem nově vzniklým subjektům.
- 14.5 Strany se zavazují nejméně 60 dnů před skončením platnosti této smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.
- 14.6 Kontrola plnění závazků z této Kolektivní smlouvy bude prováděna pravidelně, a to čtvrtletně oběma stranami, a také vždy, když o to požádá některá ze stran.
- 14.7 Strany Kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem Kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.



- 14.8 Zdánlivost, nevynutitelnost nebo neplatnost některého ustanovení této Kolektivní smlouvy či jí jako celku nemá vliv na povinnost zaměstnavatele zajistit dodržování rovnosti, zejména zajistit dodržování principu za stejnou práci stejná odměna.
- 14.9 V případě, že by jakékoli ustanovení této Kolektivní smlouvy mělo z jakéhokoli důvodu pozbýt platnosti a/nebo vynutitelnosti (zejména z důvodu rozporu s platnými právními předpisy), zavazují se strany nahradit takové ustanovení platným a vynutitelným ustanovením, které svým smyslem a účelem nejlépe odpovídá nahrazovanému ustanovení.

15 PŘÍLOHY

Příloha č. 1 - Tarifní tabulky platné v období od 1. 4. 2019 do 31. 3. 2020

Příloha č. 2 - Příplatky a odměny

Příloha č. 3 - Podmínky poskytování zvýšeného odstupného

Příloha č. 4 - Seznam pracovních funkcí existujících ke dni uzavření této Kolektivní smlouvy

Příloha č. 5 - Roční odměna za rok 2019

Příloha č. 6 - Shrnutí změn oproti Kolektivní smlouvě 2018

Příloha č. 7 – Potvrzení o oprávnění vést kolektivní vyjednávání ZO-DOSIA

V Praze dne 25. března 2019

V Praze dne 25. března 2019

Pražské služby, a.s.

ZO OS DOSIA Pražských služeb, a.s.



JUDr. Patrik Roman
předseda představenstva



Miloslav Jukl
předseda závodního výboru



Mgr. Bc. Michal Čoupek, MBA, MPA
místopředseda představenstva



Příloha č. 1

TARIFNÍ TABULKY PLATNÉ V OBDOBÍ OD 1. DUBNA 2019 DO 31. BŘEZNA 2020

Tabulka pro hodinovou mzdu

Třída	Tarif (Kč)	1. pásmo (Kč)		2. pásmo (Kč)		3. pásmo (Kč)		4. pásmo (Kč)	
		od	Do	od	do	od	do	od	do
1	60	nepoužívat		10,91	14	14,01	18	18,01	22
2	60	10,91	12	12,01	18	18,01	22	22,01	26
3	69	0	14	14,01	20	20,01	24	24,01	35
4	82	0	16	16,01	22	22,01	28	28,01	40
5	98	0	18	18,01	24	24,01	34	34,01	46
6	118	0	20	20,01	28	28,01	42	42,01	55
7	140	0	22	22,01	33	33,01	50	50,01	68
8	165	0	24	24,01	39	39,01	60	60,01	80

Tabulka pro měsíční mzdu

Třída	Tarif (Kč)	1. pásmo (Kč)		2. pásmo (Kč)		3. pásmo (Kč)		4. pásmo (Kč)	
		od	Do	od	do	od	do	od	do
1	9900	nepoužívat				1225	1500	1501	2000
2	9900	nepoužívat		1225	1800	1801	2500	2501	3600
3	11300	0	1300	1301	2400	2401	3600	3601	5000
4	13400	0	1700	1701	3000	3001	4400	4401	7000
5	16000	0	2100	2101	3200	3201	5500	5501	10000
6	19200	0	2500	2501	4500	4501	6500	6501	12000
7	22500	0	3000	3001	5300	5301	8000	8001	14000
8	27000	0	3400	3401	6100	6101	8500	8501	15000




Příloha č. 2
PŘÍPLATKY A ODMĚNY

Ust. KS	Popis příplatku / odměny; podmínky poskytnutí	Výše příplatku / odměny
Příplatky za práci přesčas		
5.7.1 písm. a) a b)	Příplatek za práci přesčas konanou v noci a/nebo v době připadající na dobu nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu a/nebo ve svátek	50 % průměrného výdělku zaměstnance
	Příplatek za práci přesčas v ostatních případech (tento příplatek se uplatní pouze tehdy, pokud se nemůže uplatnit příplatek za práci přesčas uvedený výše)	25 % průměrného výdělku zaměstnance
	Pro odstranění pochybností platí, že tímto není dotčena úprava možnosti poskytnutí náhradního volna v souladu s Kolektivní smlouvou.	
Jednorázová odměna za práci přesčas		
5.7.1 písm. c)	Pokud práce přesčas v jednom dni trvala 5 až 8 hodin	jednorázová odměna ve výši 50,- Kč
	Pokud práce přesčas v jednom dni trvala více než 8 hodin	jednorázová odměna ve výši 90,- Kč
Další příplatky		
5.7.2	Příplatek za práci v noci	10% průměrného výdělku zaměstnance, nejméně však 8,- Kč/hod.
5.7.3	Příplatek za práci ve svátek	100% průměrného výdělku zaměstnance
5.7.4	Příplatek za práci v sobotu a neděli pro zaměstnance: - pracující v nepřetržitém provozu - kteří jsou zařazeni do funkce vážný, vážná na závodě ZEVO a v zimním období (které je vyhlášeno) také vážným na Podnikovém ředitelství - kteří nastoupí na směnu v sobotu nebo neděli do nepřetržitého provozu za zaměstnance, který se nemohl na tuto směnu dostavit	50% průměrného výdělku zaměstnance
	Příplatek za práci v sobotu a neděli v ostatních případech	10 % průměrného výdělku zaměstnance
5.7.5	Příplatek za ruční manipulaci s břemeny – všechny pracovní funkce; u pracovní funkce popelář za dobu prokazatelné manipulace s břemeny mimo zanáškovou činnost	10,- Kč/hod. práce
	Příplatek za ruční manipulaci s břemeny při zanášce – pouze u pracovní funkce popelář a za dobu prokazatelné zanášky	20,- Kč/hod. práce
5.7.6	Příplatek za práci ve výškách	8,50 Kč/hod. práce
5.7.7	Příplatek za jízdu s návěsem nebo přívěsem	15,- Kč/hod. práce
5.7.8	Příplatek za čištění vibračních podavačů škváry	5,- Kč/hod. práce
5.7.9	Příplatek za práce při čištění kanalizačních vpustí	20,- Kč/hod. práce
5.7.10	Příplatek za práci s jeřábem a hydraulickou rukou	15,-Kč/hod. práce
5.7.11	Příplatek: - za nakládání s nemocničním odpadem - za nakládání s gastroodpadem - pro řidiče při nakládce, vykládce a přepravě NO s ADR	15,-Kč/hod. práce

Ust. KS	Popis příplatku / odměny; podmínky poskytnutí	Výše příplatku / odměny
5.7.12	Příplatek za výkon práce na území památkové rezervace hl. m. Prahy	10,- Kč/ směnu do 8 hodin včetně 15,- Kč/ směnu delší než 8 hodin
5.7.13	Příplatek za práci při překročení regulačních prahových hodnot pro oxid siřičitý, oxid dusičný a částice PM ₁₀	8,- Kč/hod. práce
5.7.14	Příplatek za nakládání s bioodpadem	15,-Kč/hod. práce
5.7.15	Ostatní příplatky za výkon těchto prací: - práce při třídění separovaného odpadu - práce při třídění a demontáži elektrozařízení - práce při opravách sběrných nádob - práce v prostředí s nebezpečím infekce a s karcinogenními látkami - práce uvnitř nástavby popelového vozu a samosběrného vozu - práce při nakládání s odpadem (do 50% pracovní doby) - svářečské práce - práce v lakovně při stříkání barev - práce při třídění velkoobjemových kontejnerů - práce při ručním nakládání velkoobjemových kontejnerů - mytí odpadových nádob - práce s chemickými škodlivinami - práce při dobíjení a manipulaci s akumulátory - dlaždičské a asfaltérské práce s horkými živými směsmi, obsluha asfaltovacích strojů a strojů vodorovného značení - řidič tahače při přímé manipulaci s horkým asfaltem - řidič samosběru (jednu hodinu za směnu) - řidič kontejneru (jednu hodinu za směnu) - práce při ruční pokládce vodorovného značení - práce při obsluze odpadkových košů (do 50% pracovní doby) - práce obsluhy překladiště smetků - práce v bunkru (mimo kabiny jeřábu) - práce při čištění nůžek Lindeman - práce v kotli - práce v elektrofiltru - práce ve škvárovém hospodářství (mimo kabiny jeřábu) - čistící práce v hospodářství pevných zbytků z procesu čištění kouřových plynů - práce při opravě vyzdívky uvnitř kotlů - práce se skelnou, struskovou a čedičovou vatou v uzavřených prostorech - práce s mobilním roll-packem	8,- Kč/hod. práce
Odměna za pracovní pohotovost		
5.8 písm. a)	Odměna za výkon pracovní pohotovosti v místě bydliště zaměstnance	10 % průměrného výdělku zaměstnance, nejméně však 10,-Kč/hod. pracovní pohotovosti
5.8 písm. b)	Odměna za výkon pracovní pohotovosti v místě bydliště zaměstnance ve dnech pracovního volna a pracovního klidu	15 % průměrného výdělku zaměstnance, nejméně však 10,-Kč/hod. pracovní pohotovosti

Příloha č. 3

**PODMÍNKY, ZA KTERÝCH SE POSKYTUJE V A.S. PRAŽSKÉ SLUŽBY ZVÝŠENÉ ODSUPNÉ PŘI
VÝPOVĚDI Z PRACOVNÍHO POMĚRU Z DŮVODŮ OBSAŽENÝCH V § 52 PÍSM. A), B), C) ZÁKONÍKU
PRÁCE NEBO DOHODOU Z TÝCHŽ DŮVODŮ**

Doba nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele ke dni skončení PP¹	Zvýšení odstupného nad výši stanovenou Zákoníkem práce (částka ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku)
5 - 10 let	2
11 - 15 let	3
16 - 20 let	5
21 - 25 let	6
26 - 30 let	8
31 - 35 let	9
36 a více let	10

¹ Pro posouzení nároku na zvýšené odstupné je rozhodný počet ukončených (tj. celých) let trvání zaměstnání u zaměstnavatele.

Příloha č. 4

SEZNAM PRACOVNÍCH FUNKCÍ EXISTUJÍCÍCH KE DNI UZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Legenda k číslu pracovní funkce:

První písmeno určuje skupinu pracovních funkcí:

M – manažer
 A – administrativa
 T – technicko-hospodářský pracovník
 D – dělník

OB – obsluha
 O1 – obchod 1 (aktivní obchod)
 O2 – obchod 2
 OS – ostatní
 NA – nákup
 S1 – specialista 1 - řeší samostatně složité úkoly
 S2 – specialista 2 - řeší úkoly pod vedením zadavatele

Další dva znaky určují podskupinu pracovních funkcí:

M1 – Manažer 1 – generální ředitel
 M2 – Manažer 2 - ředitel závodu, úseku
 M3 – Manažer 3 - vedoucí odboru, provozovny
 M4 – Manažer 4 - vedoucí střediska, směny, oddělení, mistr
 M5 – Manažer 5 - řídí menší kolektiv, funkce jemu podřízené nikoho neřídí
 MS – manažer specialista – při řešení úkolu zpravidla vede tým

Poslední dva znaky jsou pořadovým číslem ve skupině a podskupině pracovních funkcí.

Skupina pracovních funkcí	Podskupina pracovních funkcí	Číslo	Název pracovní funkce
Administrativa	Ostatní	AOS01	administrátor finanční strategie
		AOS02	administrátor personální agendy
		AOS03	archivář
		AOS04	asistentka
		AOS05	fakturant
		AOS06	finanční referent
		AOS07	hospodářka
		AOS08	právní referent
		AOS10	referent plánování a controllingu
		AOS11	referent smluvních vztahů
		AOS12	vedoucí správy dokumentace
		AOS13	účetní
		AOS14	účetní specialista
		AOS15	asistent projektového manažera
		AOS16	administrativní pracovník (brigáda)
		AOS17	právní referent specialista
		AOS18	vedoucí oddělení správa dokumentace
		AOS19	mzdová účetní
		AOS20	ekonomický referent (ÚP)
		AOS21	mzdová účetní - personalistka
		AOS22	administrátor výkaznictví
		AOS23	analytik změn
		AOS24	asistentka - junior
		AOS25	technický referent (UP)
		AOS26	ekonomický referent (UP)
		AOS27	technický referent
		AOS28	ekonomický referent

Administrativa	Specialista 1	AS102	specialista QMS a EMS
		AS106	specialista kontrolního systému
		AS107	tajemnice generálního ředitele
		AS108	tajemnice dozorčí rady, koordinátor KC
		AS109	specialista řízení bezpečnosti
		AS206	tajemnice představenstva a generálního ředitele
		AS207	tajemnice dozorčí rady a generálního ředitele
		AS1010	administrátor-analytik vnitřních procesů
		AS1011	specialista QMS
		AS1012	specialista EMS
		AS1013	specialista pro controlling kalkulací
		AS1014	specialista pro tvorbu cen a controlling
	Specialista 2	AS201	konzultant
		AS202	koordinátor projektů
		AS203	tiskový mluvčí
		AS204	analytik podnikatelských příležitostí
		AS205	koordinátor projektů OÚ
Dělník	Obsluha	DOB01	obsluha čerpací stanice
		DOB02	obsluha zařízení spalovny
		DOB03	obsluha lisu
		DOB05	operátor spalovací linky
		DOB06	obsluha váhy
		DOB08	operátor úpravny vody a myčky
	Ostatní	DOS04	automechanik
		DOS05	dlaždič
		DOS07	elektromechanik
		DOS09	hlídač, vrátný
		DOS10	jeřábník
		DOS11	laborant
		DOS12	lakýrník
		DOS13	manipulační dělník
		DOS14	metař
		DOS15	metař-vedoucí pracovní skupiny
		DOS16	pomocník operátora spalovací linky
		DOS17	popelář
		DOS18	řidič speciálního vozu nad 7,5 t
		DOS19	řidič speciálního vozu od 3,5 t do 7,5 t
		DOS20	řidič vozu do 3,5 t
		DOS21	řidič vysokozdvizného vozíku
		DOS22	skladník
		DOS23	soustružník, frézař
		DOS24	strojník
		DOS25	uklízeč
		DOS26	zámečnick
		DOS27	zedník
		DOS28	značkař
		DOS29	značkař specialista
		DOS30	metař-obsluha ručně vedených mechanismů
		DOS31	vedoucí pracovní skupiny
		DOS35	pracovník údržby komunikací
		DOS36	dělník - brigáda
		DOS37	vrátný
		DOS38	značkař s rozšířeným okruhem činností
		DOS39	značkař specialista s rozšířeným okruhem činností
		DOS40	pomocník operátora spalovací linky (ÚP)
		DOS41	pracovník údržby komunikací specialista
		DOS42	obsluha plotru specialista
		DOS43	zahradník

Manažer	M1	MM101	generální ředitel
	M2	MM201	ředitel
		MM202	vedoucí odboru centr. nákupu a pořízování investic
		MM203	gestor nad právníckými osobami
		MM204	gestor nad čin. financ. strateg. investic
		MM205	Gestor pro oblast korporátního práva
	M3	MM301	hlavní ekonom
		MM302	hlavní účetní
		MM303	vedoucí ekonomiky
		MM305	vedoucí provozovny
		MM306	vedoucí oddělení správa majetku
		MM307	vedoucí údržby spalovny
		MM308	vedoucí výroby
		MM309	vedoucí odboru organizace a řízení
		MM310	vedoucí právník
		MM311	vedoucí odboru financování
		MM312	vedoucí odboru ekonomických informací
		MM313	vedoucí ekonomického útvaru
		MM314	vedoucí právního odboru
		MM315	vedoucí odboru údržby spalovny
		MM316	vedoucí provozně-ekonomického odboru
		MM317	vedoucí odboru provozu
		MM318	ředitel úseku Z15
		MM319	vedoucí provozovny Z15
		MM320	vedoucí odboru správy majetku
		MM321	vedoucí odboru obchodu
		MM322	vedoucí odboru údržby a investic ZEVO
		MM323	vedoucí odboru obchodu
		MM324	technický asistent vedoucího projektu GOLEM
		MM325	vedoucí odboru nákupu a veřejných zakázek
	M4	MM401	garážmistr
		MM402	mistr
		MM403	mistr specialista
		MM404	vedoucí dispečer
		MM405	vedoucí IT oddělení
		MM407	vedoucí projektant dopravního značení
		MM409	vedoucí směny spalovny
		MM410	vedoucí správy majetku
		MM411	vedoucí střediska specialista
		MM412	vedoucí účetní
		MM413	vedoucí střediska
		MM414	vedoucí kanceláře GR
		MM415	vedoucí specialista QMS a EMS
		MM416	vedoucí oddělení prodeje
		MM418	vedoucí zákaznických center
		MM419	vedoucí technické obsluhy výroby ORO
		MM420	manažer specialista vnitřního auditu
		MM421	vedoucí odd. správa infrastruktury ICT
		MM422	vedoucí odd. administrativa aplikací ICT
		MM423	vedoucí personálního oddělení
		MM424	vedoucí oddělení řízení ekologie
		MM425	vedoucí odd. technické obsluhy výroby ORO
		MM426	vedoucí oddělení zákaznických center
		MM427	vedoucí mzdového oddělení
		MM428	vedoucí mycí linky
		MM429	vedoucí správy vozového parku

Manažer	M5	MM501 MM503 MM504 MM505 MM506 MM507 MM508 MM509 MM510 MM511	mistr údržby spalovny vedoucí čerpací stanice vedoucí laboratoře vedoucí podpory prodeje vedoucí přípravář vedoucí skladník vedoucí technicko-provozního dozoru specialista technicko-provozního dozoru vedoucí oddělení fakturace prodeje vedoucí oddělení administrace zakázek
	Manažer specialista	MMS01 MMS04 MMS06 MMS07 MMS08 MMS09 MMS10 MMS11	manažer pro pozemkové a stavební vypořádání manažer vnitřního auditu právník vedoucí specialista pro controlling manažer, koordinátor speciálních projektů poradce GŘ vedoucí Kompetenčního centra vedoucí odboru vnitřního auditu
Technicko-hospodářský pracovník	Nákup	TNA01 TNA02 TNA03 TNA04 TNA05	investiční manažer nákupčí projektový manažer centrálního nákupu manažer nákupu vedoucí odd. nákupu materiálu a služeb
	Obchod 1	TO101 TO102 TO103	obchodní reprezentant key account manažer manažer druhotných surovin
	Obchod 2	TO201 TO202 TO203 TOS01	obchodní zástupce referent podpory prodeje referent administrace zakázek recepční
	Specialista 1	TS101 TS102 TS103 TS104 TS105	přípravář výroby vedoucí technik spalovny manažer technického rozvoje a investic ZEVO bezpečnostní a požární technik vedoucí řízení poddodavatelů
	Specialista 2	TS203 TS204 TS205 TS206 TS208 TS209 TS210 TS211 TS213 TS214 TS215 TS216 TS217 TS218 TS219 TS220	dispečer ekolog spalovny projektant dopravního značení referent call centra referent řízení výroby ORO referent technicko-provozního dozoru technik měření a regulace energetik správce majetku technik IT referent řízení poddodavatelů dispečer, referent technicko-provozního dozoru (ÚP) technický referent (ÚP) operátor call centra konzultant počítačových sítí referent kontroly subdodavatelů

Příloha č. 5

ROČNÍ ODMĚNA ZA ROK 2019

1 Základní ustanovení

- 1.1 Toto ustanovení platí pro zaměstnance v pracovním poměru s tarifní mzdou (viz čl. 5.24 KS)
- 1.2 Pro stanovení výše roční odměny byl dohodnut princip závislosti výše roční odměny na výši předpokládaného hospodářského výsledku společnosti za rok 2019.
- 1.3 Předpokladem základní průměrné výše roční odměny 6 000,-Kč je splnění minimálně plánovaného zisku společnosti. Vedení společnosti stanoví průměrnou výši roční odměny do konce listopadu 2019.
- 1.4 Roční odměna bude vyplacena ve výplatním termínu za měsíc listopad 2019, ve výši odpovídající dále uvedeným minimálním hodnotám předpokládaného zisku zaměstnavatele. Pro odstranění pochybností se uvádí, že zaměstnanci bude vždy poskytnuta pouze jedna roční odměna, a to vždy roční odměna v takové výši, která odpovídá příslušné minimální výši zisku zaměstnavatele uvedené v následující tabulce:

Minimální výše hospodářského výsledku v Kč po zdanění	Odměna v Kč
111 270 000	6 000
115 000 000	7 500
120 000 000	9 000
125 000 000	10 500
130 000 000	12 000
135 000 000 a více	13 500

- 1.5 Roční odměna bude vyplacena pouze zaměstnancům, kteří splňují níže uvedené podmínky. Individuální výši odměny určí příslušný vedoucí zaměstnanec zejména s přihlédnutím k pracovním výsledkům a plnění pracovních povinností každého zaměstnance za celou dosavadní část kalendářního roku 2019.

2 Podmínky pro vyplacení roční odměny za rok 2019:

- 2.1. Pracovní poměr trvá bez přerušení nejméně do 30. 11. 2019, přičemž za přerušení se nepovažuje vynětí z evidenčního stavu z důvodu mateřské a/nebo rodičovské dovolené.
- 2.2. Zaměstnanec musí k 30. 11. 2019 odpracovat v průběhu roku 2019 nejméně 140 pracovních dnů².
- 2.3. U zaměstnanců, kteří jsou k 30. 11. 2019 ve výpovědi³ rozhodne o přiznání roční odměny příslušný ředitel závodu nebo úseku. V případech, kdy je výpověď zaměstnavatelem dána nebo dohoda učiněna z organizačních důvodů, roční odměna bude vyplacena.
- 2.4. Odměna nebude vyplacena zaměstnancům, kteří:
 - měli v období od 1. 1. 2019 - 30. 11. 2019 neomluvenou absenci.
- 2.5. Zaměstnancům, kteří sjednali se zaměstnavatelem dva či více pracovních poměrů, bude roční odměna vyplacena pouze z jednoho pracovního poměru sjednaného na stanovenou týdenní pracovní dobu (tzn. 37,5 hod.), a to za splnění ostatních podmínek vztahujících se k takovému pracovnímu poměru.
- 2.6. Případné výjimky z výše uvedeného povoluje personální ředitel.

² Tj. 1.050 odpracovaných hodin za rok 2019.

³ Výpovědní doba běží nebo výpověď byla podána před 30. 11. 2019 včetně nebo požádá-li zaměstnanec o rozvázání pracovního poměru dohodou před 30.11.2019 včetně.

Příloha č. 6

**SHRNUTÍ DOHODNUTÝCH ZMĚN OPROTI KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ
NA OBDOBÍ OD 1. 4. 2018 DO 31. 3. 2019**

Zaměstnavatel a závodní výbor odborové organizace se dohodli na těchto změnách a doplňcích oproti kolektivní smlouvě na období od 1. 4. 2018 do 31. 3. 2019:
(Konkrétní znění viz příslušné články KS)

1.) Navýšení mzdových prostředků

Čl. 5.1 se mění a doplňuje takto:

Strany se dohodly na navýšení mezd zaměstnanců oproti aktuální výši mezd uvedené ve mzdových výměrech zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou ke dni 31. 3. 2019 v průměru o 6%. Navýšení mzdy se může u každého zaměstnance pohybovat v intervalu 4% až 8% s tím, že rozhodnutí o konkrétním navýšení mzdy je v pravomoci příslušného vedoucího zaměstnance za podmínek dle čl. 5.2 níže.

Celkový objem mzdových prostředků určených k navýšení mezd zaměstnanců podle čl. 5.1 bude přidělen následovně:

5.1.1 2/3 tohoto objemu do mzdy stanovené mzdovým výměrem zaměstnanců; a

5.1.2 1/3 tohoto objemu do provozního fondu odměn příslušného vedoucího zaměstnance, který rozhoduje o rozdělení prostředků v tomto fondu.

2.) Pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli

Čl. 5.1.18 se mění takto:

Zaměstnavatel se zavazuje sjednat od 1. 4. 2019 hromadné pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škody způsobené zaměstnavateli se spoluúčastí zaměstnance 1 000,- Kč.

3.) Náhrada mzdy v prvních 3 dnech dočasné pracovní neschopnosti

Čl. 5.21.4 se mění takto:

Toto ustanovení vychází z aktuální právní úpravy Zákoníku práce, který ve svém ustanovení § 192 odst. 1 stanoví, že zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy za první tři pracovní dny, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin, jeho dočasné pracovní neschopnosti. Ke dni nabytí účinnosti změny Zákoníku práce či jiných právních předpisů, dle kterých bude zaměstnanci poskytována náhrada mzdy i za první tři pracovní dny trvání dočasné pracovní neschopnosti, pozbývají články 5.21.1 až 5.21.3 Kolektivní smlouvy účinnosti a zaměstnavatel bude postupovat podle příslušné právní úpravy.

4.) Roční časový kupon MHD

Vkládá se nový čl. Čl. 5.22 v následujícím znění:

5.22 Roční časový kupon MHD

5.22.1 Za účelem vytvoření příznivějších podmínek pro práci nízkopříjmových skupin zaměstnanců, tj. konkrétně zaměstnanců vykonávajících dělnické pozice zařazené v tarifní třídě 1 až 3, kteří zpravidla vykonávají svou práci mimo areál zaměstnavatele, bude těmto zaměstnancům poskytován roční časový kupon MHD v Praze.

5.22.2 Podmínkou pro poskytnutí ročního časového kuponu MHD je splnění podmínky dle odst. 5.22.1, souhlas zaměstnance a trvání pracovního poměru u zaměstnavatele po dobu nejméně šesti měsíců ke dni poskytnutí kuponu.

5.) Vánoční dárky

Původní čl. 5.22 je přečíslen na čl. 5.23

6.) Roční odměna

Původní čl. 5.23 je přečíslen na čl. 5.24

V závislosti na předpokládaném hospodářském výsledku zaměstnavatel vyplatí ve výplatním termínu za měsíc listopad 2019 zaměstnancům roční odměnu při splnění podmínek uvedených v Příloze č. 5 KS. Konkrétní hodnoty jsou uvedeny v tabulce, která je součástí Přílohy č. 5 této Kolektivní smlouvy.

Čl. 1.5 Přílohy č. 5 se mění takto:

Roční odměna bude vyplacena pouze zaměstnancům, kteří splňují níže uvedené podmínky. Individuální výši odměny určí příslušný vedoucí zaměstnanec zejména s přihlédnutím k pracovním výsledkům a plnění pracovních povinností každého zaměstnance za celou dosavadní část kalendářního roku 2019.

7.) Stravování

Čl. 6.2 se mění takto:

Za každou plánovanou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodin obdrží (i) zaměstnanec pracující v sedmi a půl hodinových směnách stravenku v hodnotě 100,-Kč a 20,-Kč a (ii) zaměstnanec pracující v jedenácti a dvanácti hodinových směnách stravenky v hodnotě 100,-Kč, 50,-Kč a 30,-Kč. Stravenky se neposkytují za dobu čerpání dovolené, po dobu dočasné pracovní neschopnosti, neplaceného volna, práce přesčas (vč. víkendů) apod. Zaměstnancům, kteří mají uzavřenu dohodu o pracovní činnosti, se stravenky poskytují dle pravidel stanovených v tomto čl. 6 KS.

Za čl. 6.3 se vkládá nový čl. 6.4 v následujícím znění:

6.4 Za účelem vytvoření příznivějších podmínek pro práci zaměstnanců vykonávajících dělnické pozice řidičů nad 3,5t, kteří zpravidla vykonávají svou práci mimo areál zaměstnavatele a mohou proto využívat stravování za zvýhodněné ceny v jídelně zaměstnavatele pouze v omezeném rozsahu, bude těmto zaměstnancům:

- 6.4.1 pracujícím v sedmi a půl hodinových směnách, poskytována další stravenka v hodnotě 20,-Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny; a
- 6.4.2 pracujícím v jedenácti a dvanácti hodinových směnách poskytována stravenka v hodnotě 30,-Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně 3 hodiny.

Ostatní na čl. 6.4 navazující články v rámci čl. 6 KS se posouvají, resp. přechíslovávají.

8.) Aktivní podpora ochrany životního prostředí

Vkládá se nový čl. 9 Aktivní podpora ochrany životního prostředí v následujícím znění:

9. Aktivní podpora ochrany životního prostředí

9.1 Zaměstnavatel se zavazuje aktivně podporovat ochranu životního prostředí.

9.2 V případě, že je na území hlavního města Prahy vyhlášena smogová situace nebo regulace mohou ředitelé úseků a závodů:

9.2.1 Nařídít vybraným zaměstnancům práci z domova (home office), při splnění následujících podmínek:

- povaha práce takového zaměstnance práci z domova umožňuje;
- práce z domova daného zaměstnance neovlivní negativním způsobem chod společnosti;
- daný zaměstnanec má do péče svěřenou takovou techniku, která práci z domova umožňuje.

9.2.2 Uhradit zaměstnancům cestu do práce, pokud k tomuto účelu využijí prostředky MHD.
Podmínkou takovéto úhrady je řádně označená jízdenka.

Ostatní na čl. 9 navazující články se v rámci KS posouvají, resp. přechíslovávají.

Příloha č. 7

**Potvrzení o oprávnění vést kolektivní
vyjednávání**

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy se sídlem náměstí Winstona Churchilla 1800/2, Žižkov, 130 00 Praha, IČ 14892570, evidovaný u Městského soudu v Praze pod sp. zn. L 966, zastoupený Janem Rejským, předsedou odborového svazu

tímto potvrzuje, že

základní organizace našeho svazu **ZO - Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy PRAŽSKÉ SLUŽBY A.S.**, se sídlem Pod Šancemi 444/1, Praha 9, IČ: 60433167, zapsaná ve spolkovém rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, pod sp. zn. L 53081, za kterou je oprávněn jednat a podepisovat pan Miloslav Jukl, nar. 4.3.1959 bytem Chotutice 127, okres Kolín, PSČ 281 03 jako řádně zvolený předseda výboru základní organizace, je oprávněna dle účinných stanov Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy **zahájit a vést kolektivní vyjednávání v celé šíři se zaměstnavatelem Pražské služby, a.s.**, se sídlem Pod Šancemi 444/1, 180 77 Praha 9, IČ: 60194120, zapsaného v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. B 2432, a to včetně zejména sjednání dohody dle ust. § 24 zákoníku práce a uzavření a podpisu kolektivní smlouvy.



V Praze dne 12.2.2015

**Odborový svaz pracovníků dopravy,
silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy**
Jan Rejský, předseda odborového svazu

