



**PRAŽSKÉ SLUŽBY, a.s.**

**KOLEKTIVNÍ SMLOUVA**

**na období 1. 4. 2026 – 31. 3. 2027**

## Podniková kolektivní smlouva na období 1. 4. 2026 – 31. 3. 2027

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 Ing. Františkem Hodanem, 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 DOSIA**“)

a

**ANO PRAZE, odbory pro hájení zaměstnanců Pražské služby, a.s., zapsaný spolek**

se sídlem: K Náměstí 371, Vlnařice

IČO: 03661695

zastoupená panem Ing. Michaelem Pechem, předsedou spolku

(dále jen „**odborová organizace ANO**“)

a

**Nezávislá odborová organizace pro stabilitu a prosperitu Pražských služeb**

se sídlem: Pod šancemi 444/1, Vysočany, 190 00 Praha 9

IČO: 19065841

zastoupená panem Jindřichem Vyskočilem, předsedou odborové organizace

(dále jen „**odborová organizace NOOSP**“)

(odborová organizace DOSIA, odborová organizace ANO a odborová organizace NOOSP dále společně také jen „**odborové organizace**“).

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

### UZAVÍRAJÍ NA ZÁKLADĚ VZÁJEMNÉ DOHODY

tuto podnikovou kolektivní smlouvu na období 1. 4. 2026 až 31. 3. 2027 (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 odborovými organizacemi 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 odborovým organizacím 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. Odborové organizace poskytnou své vyjádření do 10 pracovních dnů a o návrhu zachovají mlčenlivost, dokud nedojde k jeho sdělení zaměstnancům, kterých se týká. Na požádání bude odborovým organizacím poskytnuta informace o aktuálním stavu volných pracovních míst ve společnosti.
- 2.3 Zaměstnavatel se zavazuje provádět srážkou ze mzdy úhradu členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborových organizací, v jejich 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 a v případě, že o to odborové organizace výslovně požádají.

## 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 odborové organizace a svůj záměr s nimi projednat. Předmětem jednání s odborovými organizacemi 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 odborovým organizacím písemné zprávy o nově sjednaných a skončených pracovních poměrech, a to jedenkrát měsíčně.

## 4.2 Trvání pracovního poměru

- 4.2.1 Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou, nebyla-li písemně 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 spravedlivě 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 ustanovení § 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 po 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. Uvedené probíhá zpravidla uzavřením nové pracovní smlouvy s Dotčeným zaměstnancem na příslušnou dobu určitou v rámci období dle předchozí věty. (pro účely čl. 4.2.3 KS dále jen „**Jiný postup**“).
- 4.2.3.4 Tato Dohoda se uzavírá na dobu počínající platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy, tj. od 1. 4. 2026 do 30. 4. 2027. Dojde-li k prodloužení doby platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy dodatkem, uzavřeným mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi 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 odborovými organizacemi a s jejich 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 odborovými organizacemi.
- 4.3.6 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.
- 4.3.7 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.
- 4.3.8 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 denní odpočinek

Nepřetržitý denní odpočinek 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:
- naléhavé opravné práce;
  - 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. Náhrada mzdy za neodpracovaný svátek bude u všech zaměstnanců, kterým na ni vznikne nárok, hrazena ve výši průměrného výdělku.

#### 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 Zákonníku 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 Zákonníku 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 bydlíšti zaměstnance (tzv. domácí pohotovost) 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 odborovými organizacemi 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 s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět za účelem porodu dítěte a pracovní volno 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 Pokud konkrétní pracovní smlouva sjednaná se zaměstnancem nestanoví jinak, řídí se běh a délka výpovědní doby příslušnými ustanoveními 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 ustanovení § 52 písm. a) až c) Zákoníku práce nebo dohodou z týchž 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 se skončením pracovního poměru dohodou do posledního kalendářního dne měsíce, ve kterém bude zaměstnanci zaměstnavatelem sděleno, že v tomto měsíci obdrží výpověď podle ustanovení § 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 skončení 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 skončen 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 nebo dohodou ze zdravotních důvodů nebo z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice, náleží odstupné nebo jiné plnění za podmínek stanovených v Zákoníku práce.

- 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 ze zdravotních důvodů nebo dohodou z téhož důvodu, přičemž zaměstnanci v této souvislosti nevznikl nárok na odstupné ani na jiné plnění podle Zákoníku práce, 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 ustanovení § 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 personální ředitelkou, 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 řízení rozhoduje příslušný ředitel úseku. O přiznání příspěvku řediteli závodu rozhoduje generální ředitel spolu s personální ředitelkou 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.

4.12.7 Za zaměstnance ve smyslu tohoto čl. 4.12 Kolektivní smlouvy se považují všichni zaměstnanci zaměstnavatele (včetně zaměstnanců, jejichž mzda je sjednána v individuální dohodě o mzdě), kteří splňují podmínky dle předchozích ustanovení tohoto čl.4.12 Kolektivní smlouvy.

## 5 MZDOVÉ NÁROKY, NÁHRADY

5.1 Strany se za níže uvedených podmínek dohodly na navýšení mezd zaměstnanců oproti aktuální výši mezd uvedené ve mzdových výměrech zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou ke dni 31. 3. 2026:

- u kategorie D - v průměru o 4,5 %;
- u kategorie THP – v průměru o 4,3 %.

Navýšení se nevztahuje na zaměstnance, jejichž mzda je sjednána v individuální dohodě o mzdě podle č. 5.8. KS.

Navýšení mzdy proběhne diferencovaně s tím, že min. výše bude činit 25 %. Cílem je spravedlivě upravit odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci ve stejném útvaru a ocenit zaměstnance podávající dlouhodobě kvalitní pracovní výkon. Při rozhodování o konkrétním navýšení mzdy bude přihlíženo zejména ke spolehlivosti daného zaměstnance, k jeho zkušenostem, k míře zapracování, jeho výkonnosti, schopnosti adekvátně čelit nestandardním situacím a k míře jeho sepětí se zaměstnavatelem a lojalitě k němu. O konkrétním navýšení mzdy jednotlivých zaměstnanců rozhodne personální ředitelka na návrh vedoucího personálního oddělení.

5.2 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 odborovým organizacím k projednání. Odborové organizace se bez zbytečných průtahů a způsobem odpovídajícím závažnosti změny k návrhu na změnu vyjádří.

5.3 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.

5.4 Zaměstnavatel vydá každému zaměstnanci mzdový výměr (nebude-li výše jeho mzdy sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy nebo nebude-li výše odměny z dohody sjednána v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr), v němž bude zaměstnanci

určena v souladu s touto Kolektivní smlouvou a v souladu se mzdovým řádem konkrétní výše nárokové složky mzdy.

**5.5** 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.

5.5.1 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.

5.5.2 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. Seznam pracovních funkcí je součástí IS.

5.5.3 V mzdovém řádu stanoví zaměstnavatel tarifní třídy.

„**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, které tvoří nárokovou složku mzdy zaměstnance.

**5.6** Zaměstnavatel v mzdovém řádu vymezí výši příplatků poskytovaných zaměstnancům, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy, minimálně v následující výši:

#### **5.6.1 Práce přesčas**

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

Zaměstnancům vykonávajícím dělnické funkce, vedoucím provozoven, vedoucím středisek, mistrům, garážmistrům, dispečerům, vedoucím dispečerům, referentům kontroly provozu, 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. 5.6.1 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. 5.6.1 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 výdělků 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. 5.6.1 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).

#### **5.6.2 Noční práce**

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

#### **5.6.3 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 výdělků.

#### **5.6.4 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.

#### **5.6.5 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 vyklápečí 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.

#### **5.6.6 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.

#### **5.6.7 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.

#### **5.6.8 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.

#### **5.6.9 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.

#### **5.6.10 Příplatek za práci s jeřábem, hydraulickou rukou a v „okolí bunkru“**

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

#### **5.6.11 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.

#### **5.6.12 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.

#### **5.6.13 Příplatek za práci při vyhlášení smogové situace současně s regulačními opatřeními v dopravě**

Za dobu prokazatelné práce při vyhlášení smogové situace současně s regulačními opatřeními v dopravě náleží zaměstnanci vykonávajícímu práci ve funkci metař a popelář vedle dosažené mzdy příplatek ve výši stanovené v Příloze č. 2 této Kolektivní smlouvy.

#### **5.6.14 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.

#### **5.6.15 Ostatní příplatky**

Zaměstnancům vykonávajícím práce vymezené v Příloze č. 2, bod 5.6.15 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.

### **5.7 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 mzdy plus příplatek vypočítaný z průměrné mzdy stejným způsobem, jako kdyby zaměstnanec konal práci přesčas.

### **5.8 Nehledě na výše uvedené, zaměstnavatel může se zaměstnancem uzavřít individuální dohodu o mzdě.**

5.8.1 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. Výjimku může stanovit personální ředitelka. Ostatní mzdové nároky zaměstnance se mzdou sjednanou v individuální dohodě a neupravené takovou dohodou se řídí Zákoníkem práce.

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

### **5.9 Průměrný výdělek zaměstnance pro pracovně 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 ustanovení § 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.**

- 5.10** Při následujících překážkách v práci na straně zaměstnavatele bude mít zaměstnanec následující mzdové nároky:
- 5.10.1 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.
  - 5.10.2 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.
  - 5.10.3 Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozích odstavcích 5.10.1 nebo 5.10.2, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.
- 5.11** 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.
- 5.12** 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. Vyjádří-li zaměstnanec se způsobem výplaty na platební účet písemný nesouhlas, nebo neposkytne-li k němu potřebnou součinnost, anebo nemá platební účet zřízen, vyplácí zaměstnavatel zaměstnanci mzdu v hotovosti v pracovní době v hlavní pokladně zaměstnavatele, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty. 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.
- 5.13** Každá změna mzdy bude zaměstnanci oznámena formou změny mzdového výměru nejpozději 3 dny přede dnem, kdy takový mzdový výměr nabude účinnosti. Smluvní mzda nebo odměna z dohody může být měněna jen dohodou se zaměstnancem. Tarifní mzda může být měněna pouze:
- 5.13.1 jedenkrát ročně na základě rozhodnutí vedení zaměstnavatele v rámci změny mzdové politiky, to znamená na základě rozhodnutí v souvislosti s:
    - podnikatelským plánem na další kalendářní rok, případně strategickým záměrem na další období,
    - výsledkem kolektivního vyjednávání na příslušné období;
  - 5.13.2 v případě převodu na jinou pracovní funkci;
  - 5.13.3 po skončení zkušební doby, pokud je tato skutečnost spojena s hodnocením zkušební doby;
  - 5.13.4 v případě operativní výjimky z ustanovení 5.13.2 až 5.13.3, která je v pravomoci personální ředitelky;
  - 5.13.5 v případě změny příslušných právních předpisů, tj. zejména předpisů upravujících minimální mzdu.

#### 5.14 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. 0 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 pracovněprávní vztah k zaměstnavateli bude trvat i po ukončení zkušební doby.

#### 5.15 Příspěvek zaměstnavatele na výměnu profesního průkazu

Zaměstnavatel se zavazuje hradit svým zaměstnancům pracujícím jako řidiči vozidel nad 3,5t (pro účely tohoto čl. 5.15 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.

#### 5.16 Příspěvek na profesní průkaz řidiče

5.16.1 V rámci rozšíření kvalifikace zaměstnance může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci finanční příspěvek ve výši dle ustanovení 5.16.2 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.

5.16.2 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).

#### 5.17 Pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zaměstnavatel se zavazuje mít od 1. 4. 2026 sjednané hromadné pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škody způsobené svému zaměstnavateli, kdy spoluúčast zaměstnance na škodě je v případě:

- 1. škodní události ve výši 1.000,- Kč.
- 2. škodní události ve výši 5.000,-Kč a
- každé další škodní události ve výši 10 %. Ředitel závodu a personální ředitelka mají možnost ve výjimečných případech povolit výjimku.

## 5.18 Příspěvek na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření

- 5.18.1 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, jehož pracovní právní vztah u zaměstnavatele trvá nepřetržitě nejméně čtyři měsíce, přičemž zaměstnanec v předcházejících 4 celých kalendářních měsících před podáním žádosti o příspěvek odpracoval v průměru více než polovinu stanovené týdenní pracovní doby u zaměstnavatele. 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 1.500,- Kč měsíčně. V případě, že pracovní právní vztah zaměstnance u zaměstnavatele trvá nepřetržitě dva a více let, bude zaměstnavatel přispívat zaměstnanci na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření částkou ve výši 2.000,- Kč měsíčně. Podmínkou je již uzavřená smlouva zaměstnance s penzijní společností o penzijním připojištění, nebo o doplňkovém penzijním spoření. Zaměstnanec předá tuto smlouvu mzdové účtárně zaměstnavatele. Příspěvek bude zaměstnavatelem poskytován po dobu nejméně dvou let od nabytí účinnosti této KS. Skončením pracovní právního vztahu zaměstnance nárok na tento příspěvek zaniká.
- 5.18.2 Příspěvek bude zasílán přímo na účet zaměstnance, který je uveden ve smlouvě s penzijní společností.
- 5.18.3 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. Nezaplatí-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.
- 5.18.4 Zaměstnanci, kteří jsou vyňati z evidenčního stavu z důvodu výkonu trestu nemají na příspěvek nárok.

## 5.19 Volnočasový příspěvek

- 5.19.1 Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na volnočasové aktivity zaměstnanců nahráním částky příspěvku na stravenkovou (Multibenefit) kartu zaměstnance (také jen „**Volnočasový příspěvek**“).
- 5.19.2 Poskytování Volnočasového příspěvku (příspěvek na kulturu, sport, relaxaci, dovolenou, vzdělávání, lázeňské programy a zdravotní péči či pomůcky) je určeno pro všechny zaměstnance za podmínek stanovených ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (viz níže). Zaměstnancům, kteří splní stanovené podmínky, bude poskytován Volnočasový příspěvek v hodnotě 500,- Kč za kalendářní měsíc, tj. v celkové hodnotě až 6.000,- Kč za kalendářní rok.
- 5.19.3 Zaměstnancům v pracovní právní vztahu u zaměstnavatele po dobu delší než dva roky vzniká za podmínek stanovených ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (viz níže) nárok na poskytnutí Volnočasového příspěvku v hodnotě 1.000,- Kč za kalendářní měsíc, tj. v celkové hodnotě až 12.000,- Kč za kalendářní rok.

- 5.19.4 Volnočasový příspěvek za příslušný kalendářní měsíc bude zaměstnancům poskytován zpětně, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na poskytnutí Volnočasového příspěvku.
- 5.19.5 Volnočasový příspěvek je platný během roku svého vydání/připsání, a umožňují-li to podmínky poskytovatele příslušné služby poskytující stravenkové karty (Multibenefit), ještě po celý další kalendářní rok.
- 5.19.6 Podrobnější informace a postupy týkající se Volnočasového příspěvku včetně podmínek vzniku nároku na Volnočasový příspěvek jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele „*Pravidla užívání sociálního fondu společnosti Pražské služby, a.s.*“

## 5.20 Roční časový kupon MHD

- 5.20.1 Nárok na roční časový kupon MHD v Praze vzniká všem zaměstnancům, kteří jsou v době projevení zájmu o zakoupení kuponu (viz níže) v evidenčním stavu, neplyne jim výpovědní doba a splňují podmínky uvedené ve vnitřním předpisu zaměstnavatele uvedeném v odst. 5.20.3 níže, s možností volby jej uplatnit na jednu jimi určenou osobu.
- 5.20.2 Zaměstnancům, které zaměstnavatel plánuje v daném roce přidělovat převážně k výkonu práce v Chrástěanech, bude poskytován i roční časový kupon pro 1. tarifní pásmo.
- 5.20.3 Konkrétní podmínky a postup pro poskytnutí kuponů jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele „*Pravidla užívání sociálního fondu společnosti Pražské služby, a.s.*“.
- 5.20.4 Schválení výjimky z pravidel pro poskytnutí kuponů je v pravomoci personální ředitelky.

## 5.21 Příspěvek na MULTISPORT kartu

Zaměstnavatel bude pro podporu dobré kondice a zdraví přispívat zaměstnancům na MULTISPORT kartu částkou 375,- Kč měsíčně. Podmínky poskytování příspěvku a postup pro jeho získání jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele „*Pravidla užívání sociálního fondu společnosti Pražské služby, a.s.*“.

## 5.22 Sleva na tarify od společnosti T-Mobile Czech Republic a.s.

Zaměstnanci jsou oprávněni požádat IT úsek zaměstnavatele o součinnost za účelem získání 30% slevy na tarify od společnosti T-Mobile Czech Republic a.s. Slevu lze uplatnit na tarify pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, a to po dobu trvání pracovněprávního vztahu zaměstnance u zaměstnavatele. Podrobnější informace a podmínky jsou uvedeny na intranetu zaměstnavatele, úsek IT.

## 5.23 Pololetní odměna

V závislosti na předpokládaném hospodářském výsledku prvního pololetí zaměstnavatel vyplatí ve výplatním termínu za měsíc květen 2026 zaměstnancům pololetní odměnu v rámci nenárokové složky mzdy při splnění podmínek uvedených v Příloze č. 4 této Kolektivní smlouvy. Toto ustanovení platí pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy.

## 5.24 Roční odměna

V závislosti na předpokládaném hospodářském výsledku zaměstnavatel vyplatí ve výplatním termínu za měsíc listopad 2026 zaměstnancům roční odměnu v rámci nenárokové složky mzdy při splnění podmínek uvedených v Příloze č. 5 této Kolektivní smlouvy. Toto ustanovení platí pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy.

## 5.25 Příspěvek za osvědčení o školení řidičů přepravujících nebezpečné věci

5.25.1 Řidiči vozidel přepravujících nebezpečné věci musí být držiteli ADR Osvědčení o školení řidiče vydaného Ministerstvem dopravy.

5.25.2 Zaměstnavatel se zavazuje uhradit těmto zaměstnancům prokazatelně vynaložené náklady na správní poplatky hrazený za účelem získání osvědčení dle odstavce výše.

5.26 Kde se v tomto čl. 5 nebo v souvisejících přílohách KS hovoří o mzdě (případně náhradě mzdy), rozumí se jí podle okolností i odměna z dohody (včetně případných náhrad odměny). To neplatí, pokud z právních předpisů, textace KS, textace jiného vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z jiných okolností vyplývá, že se dané ustanovení vztahuje pouze na odměňování zaměstnanců v pracovním poměru.

## 6 ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ

6.1 Zaměstnavatel umožní ve smyslu ustanovení § 236 Zákoníku práce stravování zaměstnancům na všech pracovištích a ve všech směnách.

6.2 Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování nahráním částky příspěvku na stravenkovou (Multibenefit) kartu zaměstnance (dále jen „Příspěvek“).

6.3 Za každou plánovanou odpracovanou směnu v délce nejméně tři hodin obdrží (i) zaměstnanec pracující v sedmi a půl hodinových směnách Příspěvky ve výši 110,- Kč a 50,- Kč a (ii) zaměstnanec pracující v jedenácti a dvanácti hodinových směnách Příspěvky ve výši 110,- Kč, 55,- Kč a 75,- Kč. Příspěvek se neposkytuje za dobu čerpání dovolené, po dobu dočasné pracovní neschopnosti, neplaceného volna, práce přesčas (vč. víkendů) apod.

6.4 Za účelem vytvoření příznivějších podmínek pro práci zejména nízkopříjmových skupin zaměstnanců vykonávajících dělnické pozice, kteří zpravidla vykonávají svou práci mimo areál zaměstnavatele a mohou proto využívat stravování za zvýhodněné ceny v kantýně zaměstnavatele pouze v omezeném rozsahu, bude těmto zaměstnancům:

6.4.1 pracujícím v sedmi a půl hodinových směnách, poskytován další Příspěvek ve výši 40,- Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně tři hodiny; a

6.4.2 pracujícím v jedenácti a dvanácti hodinových směnách poskytován další Příspěvek ve výši 60,- Kč za každou odpracovanou směnu v délce nejméně tři hodiny.

6.5 Na každý Příspěvek ve výši 110,- Kč bude zaměstnanci sražena ze mzdy na základě jeho písemného souhlasu částka ve výši 50,- Kč. Na každý Příspěvek ve výši 55,- Kč bude zaměstnanci sražena ze mzdy na základě jeho písemného souhlasu částka ve výši 25,- Kč. Zbývající část hodnoty uvedených Příspěvků uhradí zaměstnavatel. Příspěvky ve výši 50,- Kč resp. 40,- Kč a 75,- Kč, resp. 60,- Kč hradí v plném rozsahu zaměstnavatel (tj. zaměstnanec na tyto Příspěvky nepřispívá).

6.6 Příspěvky se poskytují vždy zpětně za uplynulý měsíc.

6.7 Postup ohledně poskytování finanční částky na stravenkovou (Multibenefit) kartu a další související otázky jsou upraveny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele „Pravidla užívání sociálního fondu společnosti Pražské služby, a.s.“.

## 7 PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

- 7.1 Zaměstnavatel je povinen zajistit provoz smluvně vázaného zdravotnického zařízení poskytujícího pracovnělékařské služby (pro účely čl. 0 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. 0 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 ustanovení § 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 o největší povolené hmotnosti převyšující 7 500 kg, traktor o největší povolené hmotnosti převyšující 3 500 kg a konstrukční rychlosti 80 km/h nebo vyšší, vozidlo zvláštního určení o největší povolené hmotnosti převyšující 7 500 kg nebo jízdní soupravu, která je složena z nákladního automobilu a přípojného vozidla nebo z vozidla zvláštního určení a přípojného vozidla a jejíž největší povolená hmotnost převyšuje 7 500 kg, a držitelé řidičského oprávnění skupin D a D+E 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 nejpозději 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 pracovněprávní vztah 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 pracovněprávního vztahu.

- 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, kteří jsou v době poskytování očkování v evidenčním stavu u zaměstnavatele. 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 Odborové organizace se zavazují 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 odborovým organizacím výkon kontroly nad stavem BOZP. Odborové 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 odborovými organizacemi.
- 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 odborových organizací a zápis o výsledku zjištění příčin úrazu zašle vyššímu orgánu odborového svazu.
- 8.6 V případě zaměstnance, jenž 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 odborovými organizacemi 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:

Domluvit se s vybranými zaměstnanci na 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.

## 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 zařazení 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 v dohodě o zvýšení kvalifikace.

## 11 VZÁJEMNÉ VZTAHY ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A ZAMĚSTNAVATELE

11.1 Strany shodně prohlašují, že se budou důsledně řídit právními předpisy a budou si vzájemně poskytovat informace tak, jak si to sjednaly v této Kolektivní smlouvě.

11.2 Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pro práci odborových organizací následující materiálně technické podmínky a součinnost:

- a) místnost pro kancelář odborových organizací 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 odborovými organizacemi využívány k jiné než odborářské činnosti;
- c) umožnit funkcionářům odborových organizací a vyšší odborové organizace s vědomím generálního ředitele nebo jeho zástupce pohyb na všech pracovištích zaměstnavatele v rozsahu, který vyžaduje výkon jejich funkce;
- d) uvolnit funkcionáře odborových organizací na nezbytně nutnou dobu pro účely schůzové činnosti, účasti na kolektivním vyjednávání, školení nebo případně jiného vzdělávání. Za tuto dobu náleží funkcionářům odborových organizací náhrada mzdy;

- e) informovat odborové organizace o projednávání náhrady škody způsobené zaměstnancem a umožnit zástupcům odborových organizací účast při tomto jednání;
- f) umožnit na požádání odborových organizací 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 odborové organizace se dohodlí na možnosti operativní konzultace generálního ředitele a/nebo jeho zástupců s předsedy odborových organizací;
- g) umožnit funkcionářům ZV OO školení BOZP;
- h) umožnit a 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 odborových organizací 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. V uvedeném rozsahu je již zahrnuto případné pracovní volno (včetně náhrady mzdy), na které by zaměstnanci vznikl nárok dle ust. § 203a Zákoníku práce; poskytnutí pracovního volna dle uvedeného ustanovení Zákoníku práce přesahující rozsah stanovený tímto písm. j) KS odst. 11.2 KS je v pravomoci ředitele závodu nebo úseku;
- k) zaměstnavatel uhradí náhradu mzdy a úhradu sociálního a zdravotního pojištění jednomu zaměstnanci dlouhodobě uvolněnému k výkonu funkce v některé z odborových organizací. 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 odborovým organizacím poskytovat čtvrtletní přehledy čerpání finančních prostředků ze sociálního fondu zaměstnavatele.

### 11.3 Odborové organizace se zavazují:

- 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 odborových organizací;
- c) na žádost umožnit účast zaměstnavatele na jednání odborových organizací;
- d) dodržovat pravidla pro konání stávek 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 odborových organizací, 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. Každá odborová organizace je v komisi zastoupena jedním členem.

## 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 ustanovením § 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 odborových organizací.
- 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 vyplývajícímu 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 ustanovení § 43a Zákoníku práce a podle dalších ustanovení Zákoníku práce, s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace.
- 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 práva a/nebo nároky, než jim přiznává Kolektivní smlouva. Zaměstnanci jsou oprávněni uplatňovat jak práva, resp. nároky z Kolektivní smlouvy, tak i z vnitřních předpisů; v případě stejných práv, resp. nároků platí ustanovení § 307 odst. 2 Zákoníku práce.

## **14 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

- 14.1 Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu určitou od 1. dubna 2026 do 31. března 2027, to však s výjimkou ujednání Dohody dle čl. 4.2.3 Kolektivní smlouvy, které budou účinná od 1. dubna 2026 až do 30. dubna 2027. Na další období může být tato Kolektivní smlouva prodloužena dodatkem uzavřeným mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.
- 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 apod.) 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. Strany mohou zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy i dříve. I přes uzavření této Kolektivní smlouvy totiž zůstává v platnosti stávková pohotovost i právo stávky zaměstnanců zaměstnavatele s trváním do doby vypořádání podnětů stran této Kolektivní smlouvy vůči hlavnímu městu Praze. K zahájení takového jednání mohou strany přistoupit zejména v případě, že ze strany hlavního města Prahy bude tolerováno neplnění nastaveného smluvního rámce k zadávání zakázek pro zaměstnavatele nebo když ze strany hlavního města Prahy nebo od některého hlavním městem Prahou ovládaného subjektu bude redukováno očekávané plnění od zaměstnavatele oproti již deklarovanému; uvedené důvody zahájení jednání platí rovněž nad rámec období platnosti této Kolektivní smlouvy.
- 14.6 Kontrola plnění závazků z této Kolektivní smlouvy bude prováděna pravidelně, a to čtvrtletně všemi 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 Kolektivní smlouvy 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 jakéhokoliv 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. 2026 do 31. 3. 2027

Příloha č. 2 - Příplatky a odměny

Příloha č. 3 - Podmínky poskytování zvýšeného odstupného

Příloha č. 4 - Pololetní odměna za rok 2026

Příloha č. 5 - Roční odměna za rok 2026

Příloha č. 6 - Shrnutí změn oproti Kolektivní smlouvě 2025

V Praze dne 23. března 2026

V Praze dne 23. března 2026

**Pražské služby, a.s.**



**JUDr. Patrik Roman**  
předseda představenstva



**Ing. František Hodan**  
místopředseda představenstva

**Odborové organizace:**

- **ZO – Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Pražské služby, a.s.**
- **ANO PRAZE, odbory pro hájení zaměstnanců Pražské služby, a.s., zapsaný spolek**
- **Nezávislá odborová organizace pro Stabilitu a prosperitu Pražských služeb**



**Miloslav Jukl**  
předseda závodního výboru



**Ing. Michael Pech**  
předseda spolku



**Jindřich Vyskočil**  
předseda organizace

**Příloha č. 1**

**TARIFNÍ TABULKA PLATNÁ V OBDOBÍ OD 1. DUBNA 2026 DO 31. BŘEZNA 2027**

Tarifní třída	Tarifní mzda	
	Od	Do
1	18 000	25 000
2	19 000	35 000
3	20 000	40 000
4	22 000	50 000
5	24 000	65 000
6	28 000	70 000
7	30 000	72 000
8	34 000	100 000

Platí, že celková mzda (dána tarifní mzdou a VSM), není nižší než minimální mzda.

## Příloha č. 2

## PŘÍPLATKY A ODMĚNY

Ust. KS	Popis příplatku / odměny; podmínky poskytnutí	Výše příplatku / odměny
<b>Příplatky za práci přesčas</b>		
5.6.1 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.	
<b>Jednorázová odměna za práci přesčas</b>		
5.6.1 písm. c)	Pokud práce přesčas v jednom dni trvala 5 až 8 hodin	jednorázová odměna ve výši 150,- Kč
	Pokud práce přesčas v jednom dni trvala více než 8 hodin	jednorázová odměna ve výši 220,- Kč
<b>Další příplatky</b>		
5.6.2	Příplatek za práci v noci	10% průměrného výdělku zaměstnance
5.6.3	Příplatek za práci ve svátek	100% průměrného výdělku zaměstnance
5.6.4	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
5.6.5	Příplatek za ruční manipulaci s břemeny – všechny pracovní funkce; u pracovní funkce popelář za dobu prokazatelné manipulace s břemeny mimo zanáškovou činnost	20,- Kč/hod. práce
	Příplatek za ruční manipulaci s břemeny při zanášce – pouze u pracovní funkce popelář a za dobu prokazatelné zanášky	45,- Kč/hod. práce
5.6.6	Příplatek za práci ve výškách	8,50 Kč/hod. práce
5.6.7	Příplatek za jízdu s návěsem nebo přívěsem	15,- Kč/hod. práce
5.6.8	Příplatek za čištění vibračních podavačů škváry	35,- Kč/hod. práce
5.6.9	Příplatek za práce při čištění kanalizačních vpustí	20,- Kč/hod. práce
5.6.10	Příplatek za práci s jeřábem a hydraulickou rukou a v „okolí bunkru“	50,-Kč/hod. práce
5.6.11	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
5.6.12	Příplatek za výkon práce na území památkové rezervace hl. m. Prahy	20,- Kč/ směnu do 8 hodin včetně 25,- Kč/ směnu delší než 8 hodin
5.6.13	Příplatek za práci při vyhlášení smogové situace současně s regulačními opatřeními v dopravě	10,- Kč/hod. práce
5.6.14	Příplatek za nakládání s bioodpadem	25,- Kč/hod. práce
5.6.15	Ostatní příplatky za výkon těchto prací: <ul style="list-style-type: none"> <li>- práce při třídění separovaného odpadu</li> <li>- práce při třídění a demontáži elektrozařízení</li> <li>- práce při opravách sběrných nádob</li> <li>- práce uvnitř nástavby popelového vozu a samosběrného vozu</li> <li>- práce při nakládání s odpadem (do 50% pracovní doby)</li> <li>- svářečské práce</li> <li>- práce v lakovně při stříkání barev</li> <li>- práce při třídění velkoobjemových kontejnerů</li> <li>- práce při ručním nakládání velkoobjemových kontejnerů</li> <li>- mytí odpadových nádob</li> <li>- práce s chemickými škodlivinami</li> <li>- práce při dobíjení a manipulaci s akumulátory</li> <li>- dlaždičské a asfaltérské práce s horkými živičnými směsmi, obsluha asfaltovacích strojů a strojů vodorovného značení</li> <li>- řidič tahače při přímé manipulaci s horkým asfaltem</li> <li>- práce při ruční pokládce vodorovného značení</li> <li>- práce při obsluze odpadkových košů (do 50% pracovní doby)</li> <li>- práce obsluhy překladiště smetků</li> <li>- práce v bunkru (mimo kabiny jeřábu)</li> <li>- práce při čištění nůžek Lindeman</li> <li>- práce v kotli</li> <li>- práce v elektrofiltru</li> <li>- práce ve škvárovém hospodářství (mimo kabiny jeřábu)</li> <li>- čisticí práce v hospodářství pevných zbytků z procesu čištění kouřových plynů</li> <li>- práce při opravě vyzdívky uvnitř kotlů</li> <li>- práce se skelnou, struskovou a čedičovou vatou v uzavřených prostorech</li> <li>- práce v prašném prostředí</li> <li>- práce s mobilním roll-packem</li> </ul>	10,- Kč/hod. práce
	- práce v prostředí s nebezpečím infekce a s karcinogenními látkami	25,- Kč/hod. práce
	- řidič samosběru (max. 5 hodin za směnu) - řidič kontejneru (max. 5 hodin za směnu)	20,- Kč/hod. práce
	- řidič speciálního vozu s ŘO sk. C za ztíženou průjezdnost komunikací (max. 5 hodin za směnu)	25,- Kč/hod. práce
<b>Odměna za pracovní pohotovost</b>		
5.7 písm. a)	Odměna za výkon pracovní pohotovosti v místě bydliště zaměstnance	10% průměrného výdělku zaměstnance
5.7 písm. b)	Odměna za výkon pracovní pohotovosti v místě bydliště zaměstnance ve dnech pracovního volna a pracovního klidu	15% průměrného výdělku zaměstnance

**Příloha č. 3**

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

<b>Doba nepřetržitého zaměstnání u zaměstnavatele ke dni skončení PP<sup>1</sup></b>	<b>Zvýšení odstupného nad výši stanovenou Zákoníkem práce (částka ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku)</b>
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

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

## Příloha č. 4

### POLOLETNÍ ODMĚNA ZA ROK 2026

#### 1. Základní ustanovení

- 1.1 Toto ustanovení platí pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy (viz čl. 5.23 KS)
- 1.2 Průměrná pololetní odměna byla dohodnuta ve výši 10 000,- Kč. Předpokladem pro výplatu pololetní odměny je plnění plánovaného hospodářského výsledku společnosti za období 1 – 5.2026. Vedení společnosti stanoví předpokládaný hospodářský výsledek za období 1 – 5.2026, na základě kterého dojde k rozhodnutí ohledně výplaty pololetní odměny a její výše, do konce května 2026.
- 1.3 Cílem pololetní odměny je odměnit zaměstnance za jejich trvalý a loajální vztah k zaměstnavateli a motivovat je zůstat u zaměstnavatele nadále tak, aby se na ně zaměstnavatel mohl spolehnout i do budoucna. Loajální a stabilní zaměstnanci zběhlí v jejich práci disponující určitou mírou seniority jsou totiž pro zaměstnavatele ekonomicky nejvýhodnější. Právě takoví zaměstnanci se pak nejpodstatnější mírou podílí na splnění hospodářského výsledku zaměstnavatele.
- 1.4 Představenstvo může rozhodnout o vyplacení nižší než výše uvedené výše pololetní odměny, pokud by takové snížení pololetní odměny vedlo ke splnění plánovaného hospodářského výsledku za dané kalendářní pololetí.
- 1.5 Pololetní odměna bude vyplacena ve výplatním termínu za měsíc květen 2026. Pro odstranění pochybností se uvádí, že zaměstnanci bude vždy poskytnuta pouze jedna pololetní odměna.
- 1.6 Pololetní odměna bude vyplacena pouze zaměstnancům, kteří splňují níže uvedené podmínky. Individuální výši odměny určí příslušný vedoucí zaměstnanec zejména s přihlédnutím k výkonnosti, míře zapracování, spolehlivosti, zkušenostem příslušného zaměstnance a míře jeho loajality k zaměstnavateli, sepětí se zaměstnavatelem a předpokladu dlouhodobější spolupráce se zaměstnavatelem; uvedená kritéria se posuzují za celý rok 2025 a celou část kalendářního pololetí 2026 předcházející výplatě pololetní odměny 2026.

#### 2. Podmínky pro vyplacení pololetní odměny za rok 2026:

- 2.1. Pracovněprávní vztah začal nejpozději od 1. 1. 2025.
- 2.2. Pracovněprávní vztah trvá bez přerušení nejméně do 31. 5. 2026, přičemž za přerušení se nepovažuje vynětí z evidenčního stavu z důvodu mateřské a/nebo rodičovské dovolené.
- 2.3. Zaměstnanec musí k 31. 5. 2026 odpracovat v průběhu roku 2025 až do 5.2026 nejméně 260 pracovních dnů<sup>2</sup>.
- 2.4. Odměna nebude vyplacena zaměstnancům, kteří měli v období od 1. 1. 2025 - 31. 5. 2026 neomluvenou absenci.
- 2.5. Zaměstnancům, kteří sjednali se zaměstnavatelem dva či více pracovněprávních vztahů, bude pololetní odměna vyplacena pouze z jednoho pracovněprávního vztahu sjednaného na stanovenou týdenní pracovní dobu (tzn. 37,5 hod.), respektive jen z pracovněprávního vztahu s největším rozsahem sjednané pracovní doby, a to za splnění ostatních podmínek vztahujících se k takovémuto pracovněprávnímu vztahu.
- 2.6. Případné výjimky z výše uvedeného povoluje personální ředitelka.

<sup>2</sup> Tj. 1950 odpracovaných hodin za období 2025 až do 5.2026.

## Příloha č. 5

### ROČNÍ ODMĚNA ZA ROK 2026

#### 1. Základní ustanovení

- 1.1 Toto ustanovení platí pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy (viz čl. 5.24 KS)
- 1.2 Průměrná roční odměna byla dohodnuta ve výši 15 000,- Kč. Předpokladem pro výplatu roční odměny je splnění plánovaného hospodářského výsledku společnosti za kalendářní rok 2026. Vedení společnosti stanoví předpokládaný hospodářský výsledek za kalendářní rok 2026, na základě kterého dojde k rozhodnutí ohledně výplaty roční odměny a její výše, do konce listopadu 2026.
- 1.3 Cílem roční odměny je odměnit zaměstnance za jejich trvalý a loajální vztah k zaměstnavateli a motivovat je zůstat u zaměstnavatele nadále tak, aby se na ně zaměstnavatel mohl spolehnout i do budoucna. Loajální a stabilní zaměstnanci zběhlí v jejich práci disponující určitou mírou seniority jsou totiž pro zaměstnavatele ekonomicky nejpřínosnější. Právě takoví zaměstnanci se pak nejpodstatněji mírou podílí na splnění hospodářského výsledku zaměstnavatele.
- 1.4 Představenstvo může rozhodnout o vyplacení nižší než výše uvedené výše roční odměny, pokud by takové snížení roční odměny vedlo ke splnění plánovaného hospodářského výsledku za daný kalendářní rok.
- 1.5 Roční odměna bude vyplacena ve výplatním termínu za měsíc listopad 2026. Pro odstranění pochybností se uvádí, že zaměstnanci bude vždy poskytnuta pouze jedna roční odměna.
- 1.6 Roční odměna bude vyplacena pouze zaměstnancům, kteří splňují níže uvedené podmínky. Individuální výši odměny určí příslušný vedoucí zaměstnanec zejména s přihlédnutím k výkonnosti, míře zapracování, spolehlivosti, zkušenostem příslušného zaměstnance a míře jeho loajality k zaměstnavateli, sepětí se zaměstnavatelem a předpokladu dlouhodobější spolupráce se zaměstnavatelem; uvedená kritéria se posuzují za celou část kalendářního roku 2026 předcházející výplatě roční odměny 2026.

#### 2. Podmínky pro vyplacení roční odměny za rok 2026:

- 2.1. Pracovněprávní vztah začal nejpozději od 2. 1. 2026.
- 2.2. Pracovněprávní vztah trvá bez přerušení nejméně do 30. 11. 2026, přičemž za přerušení se nepovažuje vynětí z evidenčního stavu z důvodu mateřské a/nebo rodičovské dovolené.
- 2.3. Zaměstnanec musí k 30. 11. 2026 odpracovat v průběhu roku 2026 nejméně 180 pracovních dnů<sup>3</sup>.
- 2.4. Odměna nebude vyplacena zaměstnancům, kteří měli v období od 1. 1. 2026 - 30. 11. 2026 neomluvenou absenci.
- 2.5. Zaměstnancům, kteří sjednali se zaměstnavatelem dva či více pracovněprávních vztahů, bude roční odměna vyplacena pouze z jednoho pracovněprávního vztahu sjednaného na stanovenou týdenní pracovní dobu (tzn. 37,5 hod.), respektive jen z pracovněprávního vztahu s největším rozsahem sjednané pracovní doby, a to za splnění ostatních podmínek vztahujících se k takovému pracovněprávnímu vztahu.
- 2.6. Případné výjimky z výše uvedeného povoluje personální ředitelka.

<sup>3</sup> Tj. 1.350 odpracovaných hodin za rok 2026.

## Příloha č. 6

### SHRNUTÍ DOHODNUTÝCH ZMĚN OPROTI KOLEKTIVNÍ SMLOUVĚ NA OBDOBÍ OD 1. 4. 2025 DO 31. 3. 2026

Zaměstnavatel a odborové organizace se dohodli na těchto významných změnách a doplňcích oproti kolektivní smlouvě na období od 1. 4. 2025 do 31. 3. 2026 (konkrétní znění viz příslušné články KS)

#### 1) Spolupráce smluvních stran

Stávající znění čl. 2.3 KS ohledně čtvrtletních zpráv odborové organizaci se vypouští, protože se mezi stranami fakticky neuplatňuje.

#### 2) Mzdové nároky, náhrady

Stávající znění čl. 5.1 se nahrazuje následujícím zněním:

5.1 Strany se za níže uvedených podmínek dohodly na navýšení mezd zaměstnanců oproti aktuální výši mezd uvedené ve mzdových výměrech zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou ke dni 31. 3. 2026:

- u kategorie D - v průměru o 4,5 %;
- u kategorie THP – v průměru o 4,3 %.

Navýšení se nevztahuje na zaměstnance, jejichž mzda je sjednána v individuální dohodě o mzdě podle č. 5.8. KS.

Navýšení mzdy proběhne diferencovaně s tím, že min. výše bude činit 25 %. Cílem je spravedlivě upravit odměňování zaměstnanců vykonávajících stejnou práci ve stejném útvaru a ocenit zaměstnance podávající dlouhodobě kvalitní pracovní výkon. Při rozhodování o konkrétním navýšení mzdy bude přihlíženo zejména ke spolehlivosti daného zaměstnance, k jeho zkušenostem, k míře zapracování, jeho výkonnosti, schopnosti adekvátně čelit nestandardním situacím a k míře jeho sepeřít se zaměstnavatelem a loajalitě k němu. O konkrétním navýšení mzdy jednotlivých zaměstnanců rozhodne personální ředitelka.

Z textace KS se dále vypouští ustanovení odkazující nebo týkající se Seznamu pracovních míst a Seznamu pracovních funkcí, které původně tvořily přílohu č. 4, která byla z KS vypuštěna.

Z textace KS se dále s ohledem na změnu mzdového systému u zaměstnavatele vypouští ustanovení odkazující nebo týkající se osobního ohodnocení a tarifních pásem a hodinové mzdy.

Stávající znění čl. 5.17 se nahrazuje následujícím zněním:

#### 5.17 Pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zaměstnavatel se zavazuje mít od 1. 4. 2026 sjednané hromadné pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škody způsobené svému zaměstnavateli, kdy spoluúčast zaměstnance na škodě je v případě:

- 1. škodní události ve výši 1.000,- Kč.
- 2. škodní události ve výši 5.000,-Kč a
- každé další škodní události ve výši 10 %. Ředitel závodu a personální ředitelka mají možnost ve výjimečných případech povolit výjimku.

Stávající znění čl. 5.19 se nahrazuje následujícím zněním:

#### 5.19 Volnočasový příspěvek

- 5.19.1. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na volnočasové aktivity zaměstnanců nahráním částky příspěvku na stravenkovou (Multibenefit) kartu zaměstnance (také jen „Volnočasový příspěvek“).
- 5.19.2. Poskytování Volnočasového příspěvku (příspěvek na kulturu, sport, relaxaci, dovolenou, vzdělávání, lázeňské programy a zdravotní péči či pomůcky) je určeno pro všechny zaměstnance za podmínek stanovených ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (viz níže). Zaměstnancům, kteří splní stanovené podmínky, bude poskytován Volnočasový příspěvek v hodnotě 500,- Kč za kalendářní měsíc, tj. v celkové hodnotě až 6.000,- Kč za kalendářní rok.

- 5.19.3. Zaměstnancům v pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele po dobu delší než dva roky vzniká za podmínek stanovených ve vnitřním předpisu zaměstnavatele (viz níže) nárok na poskytnutí Volnočasového příspěvku v hodnotě 1.000,- Kč za kalendářní měsíc, tj. v celkové hodnotě až 12.000,- Kč za kalendářní rok.
- 5.19.4. Volnočasový příspěvek za příslušný kalendářní měsíc bude zaměstnancům poskytován zpětně, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na poskytnutí Volnočasového příspěvku.
- 5.19.5. Volnočasový příspěvek je platný během roku svého vydání/připsání, a umožňují-li to podmínky poskytovatele příslušné služby poskytující stravenkové karty (Multibenefit), ještě po celý další kalendářní rok.
- 5.19.6. Podrobnější informace a postupy týkající se volnočasového příspěvku včetně podmínek vzniku nároku na Volnočasový příspěvek jsou uvedeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele „Pravidla užívání sociálního fondu společnosti Pražské služby, a.s.“

Stávající znění čl. 5.23 a 5.24 se nahrazuje následujícím zněním:

#### **5.23 Pololetní odměna**

V závislosti na předpokládaném hospodářském výsledku prvního pololetí zaměstnavatel vyplatí ve výplatním termínu za měsíc květen 2026 zaměstnancům pololetní odměnu v rámci nenárokové složky mzdy při splnění podmínek uvedených v Příloze č. 4 této Kolektivní smlouvy. Toto ustanovení platí pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy.

#### **5.24 Roční odměna**

V závislosti na předpokládaném hospodářském výsledku zaměstnavatel vyplatí ve výplatním termínu za měsíc listopad 2026 zaměstnancům roční odměnu v rámci nenárokové složky mzdy při splnění podmínek uvedených v Příloze č. 5 této Kolektivní smlouvy. Toto ustanovení platí pro zaměstnance, jejichž mzda nebyla sjednána v individuální dohodě o mzdě podle čl. 5.8 této Kolektivní smlouvy.

### **3) Závodní stravování**

Stávající znění čl. 6.2 se nahrazuje následujícím zněním:

- 6.2 Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na stravování nahráním částky příspěvku na stravenkovou (Multibenefit) kartu zaměstnance (dále jen „Příspěvek“).

### **4) Péče o zdraví zaměstnanců**

S ohledem na novelu zákona o silničním provozu se stávající znění čl. 7.5 prvního odstavce nahrazuje následujícím zněním:

- 7.5 Na základě ustanovení § 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 o největší povolené hmotnosti převyšující 7 500 kg, traktor o největší povolené hmotnosti převyšující 3 500 kg a konstrukční rychlosti 80 km/h nebo vyšší, vozidlo zvláštního určení o největší povolené hmotnosti převyšující 7 500 kg nebo jízdní soupravu, která je složena z nákladního automobilu a přípojného vozidla nebo z vozidla zvláštního určení a přípojného vozidla a jejíž největší povolená hmotnost převyšuje 7 500 kg, a držitelé řidičského oprávnění skupin D a D+E 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.

**5) Tarifní tabulky**

Příloha č. 1

Změna hodnot v tarifních tabulkách v návaznosti na platnou legislativu.

**6) Příplatky a odměny**

Příloha č. 2

Zvýšení výše příplatků dle odst. KS:

5.6.5

5.6.12

5.6.14

5.6.15

**7) Pololetní odměna za rok 2026**

Příloha č. 4

Nahrazení seznamu platných pracovních funkcí novou přílohou č. 4 upravující poskytování pololetní odměny zaměstnancům zaměstnavatele.