



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

2025 – 2028

Pražská teplárenská a.s.

Praha, prosinec 2024

 **Pražská
teplárenská**
by  **VEOLIA**

**Kolektivní smlouva Pražské teplárenské a.s.
na období let 2025 - 2028**

Smluvní strany

Pražská teplárenská a.s.

Zastoupená: místopředsedou představenstva Ing. Redou Rahmou,
členem představenstva Ing. Martinem Brůhou

na straně jedné

a

základními odborovými organizacemi (dále jen ZO)

Zastoupenými: Taťánou Malcovou, předsedkyní ZO OS ECHO PT,
Jiřím Odstrčilem, předsedou Nezávislé odborové organizace Třeboradice

na straně druhé

se dohodly na uzavření této kolektivní smlouvy:

OBSAH:

A -	ÚVODNÍ USTANOVENÍ	
ČLÁNEK 1	PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	3
ČLÁNEK 2	ZÁVAZNOST A ROZSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	3
ČLÁNEK 3	SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST A ROVNÝ PŘÍSTUP	3
ČLÁNEK 4	OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ	4
B -	ORGANIZACE A PRACOVNÍ PODMÍNKY	
ČLÁNEK 4	PRACOVNÍ POMĚR	5
ČLÁNEK 5	ODSTUPNÉ, DALŠÍ ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ	5
ČLÁNEK 6	VÝSLUŽNÉ PŘI ODCHODU DO DŮCHODU A ODMĚNA PŘI ODCHODU DO PŘEDČASNÉHO DŮCHODU	6
ČLÁNEK 7	ODBOBNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	8
ČLÁNEK 8	PRACOVNÍ DOBA	8
ČLÁNEK 9	PŘESČASOVÁ PRÁCE A PRACOVNÍ POHOTOVOST	9
ČLÁNEK 10	DOVOLENÁ	9
ČLÁNEK 11	PŘEKÁŽKY V PRÁCI	9
ČLÁNEK 12	NÁHRADA VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCI V SOUVISLOSTI S VÝKONEM PRÁCE	11
ČLÁNEK 13	LÉKAŘSKÁ PÉČE	12
ČLÁNEK 14	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	12
C -	MZDY	
ČLÁNEK 15	ZÁKLADNÍ MZDOVÉ PRINCIPY	14
ČLÁNEK 16	TARIFNÍ MZDA	14
ČLÁNEK 17	VÝKONOSTNÍ SLOŽKA MZDY	15
ČLÁNEK 18	SMLUVNÍ MZDA	15
ČLÁNEK 19	PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI, MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE, OSTATNÍ PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE, ZASTUPOVÁNÍ	15
ČLÁNEK 20	ODBOBNÁ ŠKOLENÍ	16
ČLÁNEK 21	MZDA ZA PRÁCI PŘESČAS	16
ČLÁNEK 22	PŘÍPLATKY	16
ČLÁNEK 23	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	17
ČLÁNEK 24	13. A 14. MZDA	18
ČLÁNEK 25	ZAPOČÍTÁVÁNÍ ODPRACOVANÉ DOBY	19
ČLÁNEK 26	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK, VÝPLATA MZDY	19
	VÝPLATNÍ TERMÍNY MEZD V ROCE 2025	20
D -	VŠEOBECNÁ A ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	
ČLÁNEK 28		22
ČLÁNEK 29		22
ČLÁNEK 30		22
ČLÁNEK 31		22
ČLÁNEK 32		23
ČLÁNEK 33		23
<i>Přílohy</i>		
SOCIÁLNÍ VÝHODY – OSOBNÍ ÚČET		
ČLÁNEK 1	NÁROK NA SOCIÁLNÍ VÝHODY	24
ČLÁNEK 2	OSOBNÍ ÚČET ZAMĚSTNANCE	24
ČLÁNEK 3	ZÁSADY PRO ZŘÍZENÍ A POUŽÍVÁNÍ OSOBNÍCH ÚČTŮ	24
OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY		
ČLÁNEK 1	STRAVOVÁNÍ	29
ČLÁNEK 2	DALŠÍ VÝHODY	31
SOCIÁLNÍ PROGRAM 2024-2027		32
ZAMĚSTNAVATEL A ODBOROVÉ ORGANIZACE		
ČLÁNEK 1	SPOLEČNÉ ZÁVAZKY	33
ČLÁNEK 2	ZÁVAZKY ZAMĚSTNAVATELE	34
ČLÁNEK 3	ZÁVAZKY ODBOROVÉ ORGANIZACE	34
ČLÁNEK 4	INFORMOVÁNÍ	35
ČLÁNEK 5	PROJEDNÁNÍ	35
ČLÁNEK 6	PŘEDCHOZÍ SOUHLAS, DOHODA	37
ČLÁNEK 7	KONTROLA	37
ČLÁNEK 8	ODBOROVÉ FUNKCE A ČINNOSTI	38

A - Úvodní ustanovení

Článek 1

Předmět kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva Pražské teplárenské a.s. (dále jen Pražská teplárenská, PT nebo také zaměstnavatel) se uzavírá podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Kolektivní smlouva upravuje především mzdová a ostatní práva zaměstnanců v pracovním poměru, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy, a to ve shodě s platnými právními předpisy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Dále upravuje vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi působícími v Pražské teplárenské (dále jen odborová/é organizace) a dále upravuje jejich práva a povinnosti.

Pro kolektivní smlouvu bude používána také zkratka KS.

Kolektivní smlouva je rozdělena na základní část a přílohy:

Základní část: kapitola A Úvodní ustanovení
kapitola B Organizace a pracovní podmínky
kapitola C Mzdy
kapitola D Všeobecná a závěrečná ustanovení

Přílohy: č. 1 Sociální výhody-Osobní účet
č. 2 Ostatní sociální výhody
č. 3 Sociální program
č. 4 Zaměstnavatel a odborové organizace

Článek 2

Závaznost a rozsah kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, všechny zaměstnance v pracovním poměru a ve vyjmenovaných případech se tato kolektivní smlouva vztahuje také na rodinné příslušníky a jiné osoby.

Článek 3

Sociální odpovědnost a rovný přístup

Pražská teplárenská je součástí nadnárodní skupiny Veolia a jako zaměstnavatel se zavazuje dodržovat všechna ustanovení uvedená v bodech 1 a 2 tohoto článku v plném rozsahu.

1. Skupina Veolia jako sociálně odpovědný zaměstnavatel zaručuje rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Skupina Veolia klade důraz na tři základní přístupy:

- a) Garantujeme rovné a nediskriminační personální procesy a rovné zacházení pro všechny kategorie zaměstnanců,
 - b) Garantujeme nediskriminační přístup k zaměstnávání ve skupině Veolia (z pohledu věku, původu, zdravotního hlediska, pohlaví),
 - c) Garantujeme rozvoj sociálního dialogu a možnost svobodného projevu pro naše zaměstnance.
2. V souvislosti se zaručováním nediskriminačního přístupu a respektu pro všechny zaměstnance Veolia klade důraz na rovnost mezi ženami a muži a internacionalizací společnosti.

Článek 4

Ochrana osobních údajů

V případě, že v souvislosti s plněním této smlouvy jsou jakoukoliv smluvní stranou poskytovány druhé smluvní straně osobní údaje fyzických osob, zavazují se smluvní strany zajistit ochranu osobních údajů, včetně citlivých údajů, se kterými přijdou do styku, v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. 4. 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, Zákonem č. 110/2019 Sb. o zpracování osobních údajů v platném znění a v souladu s další příslušnou právní úpravou upravující ochranu osobních údajů.

B - Organizace a pracovní podmínky

Článek 5

Pracovní poměr

1. Vznik a změna pracovního poměru

- a) Pro vznik a změnu pracovního poměru platí v plném rozsahu Zákoník práce, Pracovní řád a ustanovení této kolektivní smlouvy.
- b) Zaměstnavatel může uvolněná, popř. nově zřízená pracovní místa přednostně obsazovat zaměstnanci zaměstnavatele, kteří splňují zdravotní a kvalifikační požadavky, popřípadě pokud požadovanou kvalifikaci mohou získat zaškolením. Zaměstnavatel je povinen nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat s uvedením požadavků na kvalifikaci, místo výkonu práce, příp. další podmínky.

2. Skončení pracovního poměru

- a) Pro skončení pracovního poměru platí v plném rozsahu Zákoník práce, Pracovní řád a ustanovení této kolektivní smlouvy,
- b) Výpovědní doba pro všechny druhy výpovědí činí dva měsíce s výjimkou vyplývající z § 51a ZP.
- c) Každou organizační, racionalizační i jinou změnu, která bude mít za následek snížení počtu pracovních míst, a tím i zaměstnanců, projedná zaměstnavatel s příslušným Výborem odborové organizace zpravidla tři měsíce, avšak minimálně jeden měsíc před účinností organizační změny.
- d) Při realizaci organizačních změn a útlumových programů je zaměstnavatel povinen v případech, kdy bude mít jiná volná místa, zabezpečit rekvalifikaci nebo zaškolení zaměstnanců na tato místa, budou-li mít dotčení zaměstnanci o rekvalifikaci nebo zaškolení zájem a potřebné předpoklady. V případě zájmu zaměstnance, jehož pracovní místo bylo zrušeno, zaměstnavatel umožní a uhradí rekvalifikační kurz.

Článek 6

Odstupné, další odstupné a odchodné

1. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodu organizačních změn, budou realizována níže uvedená opatření:

- a) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku měsíčního výdělku. Zaměstnavatel nabídne tuto dohodu všem zaměstnancům, kteří ukončí pracovní poměr z výše uvedených důvodů.
- b) V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou v termínu určeném zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) až c) ZP, obdrží vedle základního odstupného další odstupné podle délky trvání pracovního poměru.

Odstupné upravuje následující tabulka:

Doba trvání pracovního poměru k PT nejméně roků	5	10	15	20	30
Zvýšené odstupné v násobcích průměrného měsíčního výdělku	3,0	4,5	5,0	6,0	6,5

- c) Rozhodným datem pro posuzování délky zaměstnání je poslední kalendářní den měsíce, ve kterém byl zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele.
2. V případě rozvázání pracovního poměru s výplatou odstupného a následného nového pracovního poměru v jiné společnosti v rámci skupiny Veolia Energie v ČR se doba nepřetržitého pracovního poměru pro účely určení nároku na odstupné započítává od data vzniku nového pracovního poměru.
3. Při ukončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodu organizačních změn bude poskytnuto další odstupné:
- zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil dohodou z důvodu organizačních změn dříve, než by mu skončila výpovědní doba, se poskytne další zvýšené odstupné o jednonásobek jeho průměrného výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončil pracovní poměr před uplynutím výpovědní doby.
4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. V případě rozvázání PP dohodou z týchž důvodů přísluší při skončení PP zaměstnanci odstupné ve výši šestnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.
5. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá více než 5 let, přísluší odchodné ve výši minimálně jednoho průměrného měsíčního výdělku a dále podle délky trvání pracovního poměru k PT.

Doba trvání pracovního poměru k PT nejméně roků	5	10	15	20
Odměna v násobcích průměrného měsíčního výdělku	1,0	2,0	3,0	4,0

6. Odstupné, odchodné, náhrada mzdy za dovolenou, nevyčerpaná dovolená a další mzdové nároky budou zaměstnanci vyplaceny po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na výplatě odchodného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.
7. Zaměstnavatel může po dohodě s výborem odborové organizace mimo výše uvedené stanovit ještě další opatření k řešení nepříznivých důsledků dopadů organizačních změn na zaměstnance.

Článek 7

Výslužné při odchodu do důchodu a odměna při odchodu do předčasného důchodu

Za dlouholetou práci pro zaměstnavatele lze zaměstnanci poskytnout jednorázovou odměnu při odchodu do starobního, předčasného starobního nebo plného invalidního důchodu (výslužné), na základě zhodnocení jeho práce.

Současně musí být splněny ze strany zaměstnance tyto další podmínky:

- a) zaměstnanec musí ukončit pracovní poměr k PT dohodou, nejpozději k poslednímu kalendářnímu dni měsíce, ve kterém mu vznikl nárok na důchod a současně podat žádost o tento důchod. Ukončí-li zaměstnanec pracovní poměr později, rozhodne o výplatě odměny za práci při odchodu do důchodu ředitel společnosti PT na základě posouzení důvodů, pro které byl odchod zaměstnance do důchodu odložen. V případě ukončení pracovního poměru jiným způsobem než dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnance odměna nenáleží.
- b) Ve výjimečných případech, výhradně ze strany zaměstnavatele, při potřebě pokračování pracovního poměru, se mohou zaměstnavatel se zaměstnancem písemně dohodnout na pozdějším termínu skončení pracovního poměru. Za této podmínky má zaměstnanec nárok na výplatu výslužného ve výplatním termínu za poslední měsíc trvání pracovního poměru.
- c) pracovní poměr zaměstnance k PT trval nejméně 10 roků. Do doby trvání pracovního poměru zaměstnance se započítává nepřetržitá i přetržitá doba trvání pracovního poměru v organizacích, ze kterých PT vznikla, dále doba trvání pracovního poměru v organizacích Fintherm Praha, a. s., Energotrans, a.s., TERMONTA PRAHA a.s. a dále doba trvání pracovního poměru v čs. elektroenergetice. Čs. elektroenergetikou se pro tento účel rozumí organizace spadající pod bývalé FMPE, které měly charakter elektroenergetiky.

Do doby trvání pracovního poměru se nezapočítává doba učebního poměru.

Výše výslužného při odchodu zaměstnance do starobního, předčasného starobního nebo plného invalidního důchodu je odstupňována podle doby trvání pracovního poměru k PT takto:

Doba trvání pracovního poměru k PT nejméně roků:	Výše výslužného v násobcích průměrného měsíčního výdělku zaměstnance do:
10	2,0
15	3,0
20	5,5

Průměrným výdělkem se pro účely tohoto výpočtu rozumí poslední průměrný měsíční výdělek zaměstnance zjišťovaný dle § 351 – 362 ZP.

Dovršením doby zaměstnání a datem vzniku nároku na výslužné, bude-li přiznáno, je poslední kalendářní den doby zaměstnání. Prvním dnem doby zaměstnání je den nástupu zaměstnance do zaměstnání v PT nebo v organizaci, ve které se doba zaměstnání započítává do celkové doby zaměstnání. Je-li dnem nástupu zaměstnance první pracovní den v kalendářním měsíci, počítá se doba zaměstnání od prvního kalendářního dne tohoto měsíce.

Část odměny může být vyplacena před ukončením pracovního poměru, je-li již uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru. O výplatě výslužného rozhoduje příslušný manažer a ředitel společnosti.

Odchod do předdůchodu

Za dlouholetou práci pro zaměstnavatele lze zaměstnanci poskytnout jednorázovou odměnu při odchodu do předdůchodu.

Odměna může být vyplacena na základě doporučení manažera úseku a po schválení ředitelem společnosti. Při rozhodování o výplatě odměny a její výši bude individuálně posuzován dlouhodobý přínos zaměstnance pro PT, loajalita k PT a motivace k odchodu do předdůchodu. Maximální výše odměny nesmí přesáhnout částku, která by mohla být vyplacena jako výslužné

při odchodu do důchodu dle doby trvání pracovního poměru k PT uvedené v čl. 6 této kolektivní smlouvy.

Odměnu nelze přiznat zaměstnanci v souběhu s odměnou při odchodu do důchodu, v případě, že zaměstnanci náleží odstupné ani v souběhu s žádnou jinou odměnou spojenou s rozvázáním pracovního poměru k PT.

Bližší technické podmínky výplaty mohou být upřesněny po uplatnění příslušné legislativy, která se týká předdůchodů, v praxi.

Článek 8

Odborný rozvoj zaměstnanců

Zaměstnavatel pečuje o odborný rozvoj zaměstnanců v souladu se zněním § 227-235 ZP. Péče o odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

Článek 9

Pracovní doba

1. Ve spol. Pražská teplárenská je uplatněna:
 - rovnoměrně rozvržená pracovní doba
 - nerovnoměrně rozvržená pracovní doba
 - pružná pracovní doba.
2. Rovnoměrně rozvržená pracovní doba je rozvržena do pětidenního pracovního týdne (Po-Pá) a činí 37,5 hodin týdně. Délka směny nesmí překročit 12 hodin. Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel společnosti po projednání s odborovou organizací ve vnitřním předpise.
3. Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba je rozvržena dle jednotlivých harmonogramů směn na kalendářní rok a činí v průměru maximálně 37,5 hodin týdně za období 52 týdnů po sobě jdoucích. Délka směny nesmí překročit 12h. Začátek a konec pracovní doby a rozvrh pracovních směn stanoví zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací ve vnitřním předpise.
4. Vyrovnávací období 52 týdnů je stanoveno rovněž pro dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
5. Pružná pracovní doba se řídí ustanoveními ZP a vnitřním předpisem.
6. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit všem zaměstnancům nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu v souladu s ustanoveními ZP.
7. Poskytování přestávek v práci a bezpečnostních přestávek podle zvláštních právních předpisů je stanoveno vnitřními předpisy společnosti.

Článek 10

Přesčasová práce a pracovní pohotovost

1. Přesčasová práce se řídí ustanoveními zákoníku práce, touto kolektivní smlouvou, dalšími obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy.
2. Podle § 93 ZP může zaměstnavatel nařídít zaměstnanci práci přesčas nejvýše v rozsahu 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Při nařizování přesčasové práce je zaměstnavatel povinen přihlížet k osobní situaci zaměstnance.
3. Období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích. Nejvyšší možný rozsah práce přesčas může činit 416 hodin za rok.
4. Celkový předpokládaný rozsah práce přesčas a pracovní pohotovosti na kalendářní rok bude projednán s odborovou organizací do konce dubna.
5. Zaměstnavatel může se zaměstnancem písemně dohodnout pracovní pohotovost podle § 95 ZP jen na jiném místě, které je odlišné od pracovišť zaměstnavatele. Zaměstnavatel může po zaměstnanci požadovat pracovní pohotovost v rámci písemně dohodnutého limitu.
6. Po dobu dovolené a volna s náhradou mzdy nelze nařídít ani dohodnout pracovní pohotovost.

Článek 11

Dovolená

1. Dovolena zaměstnanců se řídí ustanoveními § 211-223 ZP
2. Výměra dovolené zaměstnanců činí šest týdnů v kalendářním roce.
3. Konkrétní podmínky čerpání dovolené jsou blíže určeny ve vnitřním předpise společnosti.

Článek 12

Překážky v práci

1. Překážky v práci na straně zaměstnance se řídí ustanoveními § 191-206 ZP.
2. Zaměstnanci, který byl dočasně uznán práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší náhrada mzdy po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) ve výši a za podmínek stanovených platnou legislativou.
3. Poruší-li zaměstnanec v období dočasné pracovní neschopnosti (viz odst. 2 tohoto článku) stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.
4. Překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí ustanoveními § 207-210 ZP.
5. Jiné důležité osobní překážky v práci vycházejí zejména z nařízení vlády č. 590/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů (dále NV). Podmínky poskytnutí v sobě zahrnují nároky dle NV včetně event. zvýšení nároků poskytnutých zaměstnavatelem (týkají se obou pohlaví):

Pracovní volno s náhradou mzdy (pokud není uvedeno jinak) se poskytne:

- **Vyšetření nebo ošetření:**

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a která je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší

zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,

- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrady mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmena a).

- **Narození dítěte:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny při narození dítěte manželce (družce). *(je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne narození)*

- **Doprovod:**

a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka (doprovod manžela, druhá nebo dítěte, rodiče a prarodiče zaměstnance nebo manžela) do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené výkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

- **Úmrtí:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne:

a) Na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, druhá, partnera nebo dítěte *(je možno vyčerpat max. do 3 měsíců ode dne úmrtí)* a na další 1 den k účasti na pohřbu těchto osob,

b) Na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče nebo sourozence zaměstnance, rodiče nebo sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte *(je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne úmrtí)*, na 1 další den k účasti na pohřbu těchto osob a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

c) Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, k účasti na pohřbu manžela sourozence zaměstnance nebo sourozence rodiče nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další 1 den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

- **Svatba:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatebním obřadu při svatbě dítěte. Na 1 den bez náhrady mzdy při svatbě rodiče.

- **Přestěhování:**

Pracovní volno s náhradou mzdy na 2 dny při přestěhování zaměstnance *(je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne přestěhování)*.

- **Přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků:**

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

- **Znemožnění cesty do zaměstnání:**

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

- **Vyhledání nového zaměstnání:**

- a) Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- b) Při hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedených v § 52 písm. a) -e) ZP se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
- c) Zaměstnanec doloží potvrzení, že pracovní volno čerpal k vyhledávání nového zaměstnání (příslušný formulář je k vyzvednutí na útvaru LZ).

- **Pohřeb spoluzaměstnance:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel po dohodě s Výborem odborové organizace.

- **Osamělí zaměstnanci:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na žádost zaměstnance v rozsahu 4 pracovních dnů v kalendářním roce pro osamělé ženy a osamělé muže, pokud mají děti ve výlučné, střídavé nebo společné péči ve věku do skončení povinné školní docházky a za podmínky, že pracovní poměr žadatele trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň 3 měsíce. Povinná školní docházka trvá 9 let a žáci ji splní ukončením období školního vyučování ve školním roce, v němž dovrší poslední rok povinné školní docházky. Osamělými se rozumějí zaměstnanci definováni par. 350 ZP. Uvedené volno je možné čerpat až po vyčerpání řádné dovolené.

- **Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Článek 13

Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

Náhrada výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce se řídí ustanoveními § 151-190 ZP.

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši horního limitu platného pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v souladu s § 176 ZP a prováděcími právními předpisy.

Podmínky pro poskytování cestovních náhrad jsou uvedeny ve vnitřním předpise zaměstnavatele.

Článek 14

Lékařská péče

1. Péče o ochranu zdraví zaměstnanců při práci je nedílnou součástí povinností zaměstnavatele. Dohled na zdraví zaměstnanců ve vztahu k práci nesmí být pro zaměstnance spojen se ztrátou na výdělku.
2. Zaměstnavatel bude zajišťovat systém pracovnělékařské služby v rozsahu stanoveném platnými právními předpisy prostřednictvím smluvních lékařů.
3. Všichni zaměstnanci nově přijímaní do pracovního poměru se podrobí vstupní lékařské prohlídce u smluvního lékaře. Vstupní lékařskou prohlídku hradí zaměstnavatel po uzavření pracovního poměru se zaměstnancem. Nutná speciální vyšetření hradí zaměstnavatel, přičemž s nově přijímaným zaměstnancem uzavře dohodu o srážce ze mzdy, kterou uplatní, pokud bude pracovní poměr ukončen ve zkušební době.
4. Zaměstnavatel zabezpečí v součinnosti se smluvními lékaři v průběhu pracovní doby realizaci pracovnělékařských prohlídek u zaměstnanců na rizikových pracovištích a dále prohlídek zdravotní způsobilosti u těch zaměstnanců, u nichž to vyžadují obecně závazné právní předpisy.
5. Uvedenou zdravotní péči včetně nákladů s ní spojených hradí zaměstnavatel v plné výši, pokud není tato péče hrazena z veřejného zdravotního pojištění.
6. Zaměstnavatel bude vytvářet příznivé smluvní i organizační podmínky pro zabezpečování pracovnělékařských služeb zajišťované fyzickými nebo právnickými subjekty.

Článek 15

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Oblast týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, včetně hygieny práce a pracovního prostředí, je rovnocennou a neoddělitelnou součástí výrobních a pracovních úkolů zaměstnavatele a bude pravidelně projednávána s odborovou organizací.
2. Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat veškerá ustanovení uvedená zejména v části páté, § 101–108 ZP, zákona č. 262/2006 Sb, ve všech dalších právních předpisech řešících problematiku BOZP a v Pracovním řádu.
3. Zaměstnavatel uznává právo odborových organizací vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Činnost těchto orgánů se považuje za jiný úkon v obecném zájmu.
4. Pozůstalým po zaměstnanci, který následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, přísluší jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých za podmínek daných ZP a OZ ve výši nejméně 20násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.
5. Rozhodným obdobím pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud je použití tohoto rozhodného období pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemoci z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice převeden

na jinou práci, a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku, pokud je to pro zaměstnance výhodnější, z průměrného výdělku zjištěného naposled přede dnem převedení na jinou práci.

C – Mzdy

Článek 16

Základní mzdové principy

Zaměstnavatel uplatňuje pro zaměstnance tarifní a smluvní mzdu.

Článek 17

Tarifní mzda

1. Ve spol. Pražská teplárenská je uplatněna tarifní soustava s 15 tarifními stupni, které jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. Pro všechny kategorie zaměstnanců odměňovaných v rámci tarifní soustavy se uplatňuje systém měsíční tarifní mzdy.
2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle sjednaného druhu práce do příslušného tarifního stupně. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit zaměstnanci přiznaný tarifní stupeň.
3. Všechny mzdové tarify jednotlivých zaměstnanců budou zvýšeny k 1. 4. 2025 o 1,5 %.
4. V případě vysoké míry inflace zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu bude zahájeno jednání.
5. Mzdové tarify vč. minimální výše tarifních mezd:

Tarifní stupeň	Minimální výše tarifní mzdy od 1.4. 2025
1	22 150
2	22 450
3	24 000
4	25 800
5	27 450
6	29 250
7	31 800
8	33 400
9	35 550
10	38 300
11	41 000
12	44 150
13	47 600
14	51 100
15	55 050

6. Na podporu motivace zaměstnanců jsou ve spol. Pražská teplárenská vyčleněny mzdové prostředky ve formě Fondu odměn vedoucího (FV) a Fondu ŘS (FŘS), jejichž výši schvaluje ředitel společnosti. Manažeři úseků jsou seznámeni s přidělenou výší FV nejpozději do konce února stávajícího roku. Odměny z FV a z FŘS se schvalují na příslušném formuláři a musí být doručeny na ÚLZ před uzavřením mezd v daném měsíci.

Článek 18

Výkonostní složka mzdy

1. Výkonostní složka mzdy je nenárokovou složkou odměňování zaměstnanců a lze ji přiznat zaměstnancům odměňovaným tarifní mzdou.
2. Pravidla pro vyplácení a krácení výkonostní složky mzdy jsou stanovena ve Mzdovém předpise.

Článek 19

Smluvní mzda

1. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána smluvně, se další ustanovení této části kolektivní smlouvy nevztahují, vyjma:
 - ustanovení o mzdě při výkonu jiné práce, zastupování (čl. 20),
 - odborných školení (čl. 21),
 - ustanovení o mzdě za práci přesčas (čl. 22),
 - příplatků za práci ve svátek (čl. 23, odst. 1),
 - příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách (čl. 23, odst. 2),
 - příplatků za práci v noci (čl. 23, odst. 3),
 - příplatků za práci o sobotách a nedělích (čl. 23, odst. 5),
 - odměny za pracovní pohotovost (čl. 24),
 - započítávání odpracované doby (čl. 26),
 - ustanovení o průměrném výdělku a výplatě mzdy (čl. 27).
2. Smluvní mzda je individuálně stanovená výše mzdy. Zaměstnancům se stanoví smluvní mzda ve vazbě na složitost, odpovědnost, náročnost činnosti a dále s ohledem na rozsah a úroveň řídicí činnosti, odbornost a individuální schopnosti při výkonu funkce. Pod pojmem „stanovení smluvní mzdy“ se rozumí dohoda o výši mzdy mezi dvěma smluvními stranami.

Článek 20

Převedení na jinou práci, mzda při výkonu jiné práce, ostatní překážky na straně zaměstnavatele, zastupování

1. Převedení na jinou práci

Převede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci a dojde-li přitom ke zvýšení tarifního stupně, stanoví se mu nový mzdový tarif s účinností ode dne převedení. Dojde-li při převedení ke snížení tarifního stupně a toto převedení není uskutečněno z důvodů pravomocného rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu dle § 41 odst. 1 písm. e) ZP, přísluší zaměstnanci nový mzdový tarif od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po změně zařazení, je-li tímto dnem první den měsíce, od tohoto dne.

2. Mzda při výkonu jiné práce

Převede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda, z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) a d) a odst. 4 a 5 ZP, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 - 210 ZP, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

4. Zaměstnanec, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele písemně pověřen v plném rozsahu zastupováním zaměstnance zařazeného ve vyšší tarifní třídě nepřetržitě alespoň po dobu 4 týdnů, je odměňován mzdovým tarifem zastupované funkce. Pokud bude zastupován zaměstnanec odměňovaný smluvní mzdou, výše mzdy zastupujícího zaměstnance se sjedná smluvně.

Článek 21

Odborná školení

1. Účast na odborném školení, semináři nebo přezkoušení, které je zaměstnavatelem považováno za prohloubení kvalifikace, se posuzuje jako výkon práce. Obdobně se postupuje v případě dlouhodobých pracovních stáží a rekvalifikací.
2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci mzdu (mzdový tarif), popřípadě mzdu ve výši odpovídající jeho průměrnému výdělku (pro směnující zaměstnance), nelze-li mu určit za dobu účasti výši tarifu a ostatních složek mzdy.

Článek 22

Mzda za práci přesčas

Za dobu práce přesčas nařízené zaměstnavatelem nebo konané s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ke mzdě ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku a toto volno bylo poskytnuto nejdéle v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.

Článek 23

Příplatky

Všechny příplatky jsou poskytovány v souběhu:

1. Příplatek za práci ve svátek

- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě, a to ve výši 170 % průměrného hodinového výdělku místo náhradního volna. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

2. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a v obtížných pracovních podmínkách

Za práci konanou ve ztíženém prostředí a v obtížných pracovních podmínkách náleží příplatek, viz. tabulka, bod 7.

3. Příplatek za práci v noci

Za dobu práce konané v době od 22.00 do 6.00 hodin přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však 25,20 Kč/hod.

4. Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu

Za dobu práce konané v nepřetržitém pracovním režimu podle předem stanoveného harmonogramu směn přísluší zaměstnanci příplatek, viz. tabulka, bod 7. Pro účely poskytování tohoto příplatku se nepřetržitým pracovním režimem rozumí provoz, v němž výroba (činnost) probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu) s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru (revize), přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém pracovním režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24hodin denně, a pracovní směny jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.

5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za dobu práce konané o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda s příplatkem ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, a to i pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna.

6. Příplatek za práci ve výškách

- a) Za práci ve výškách v omezeném pracovním prostoru nebo při vynucených polohách těla (např. na stožárech, žebřících, klecích, visutých lešeních, zdvižných plošinách apod.) alespoň ve výšce od 7 metrů od pevného podlaží přísluší zaměstnanci příplatek.

Při práci ve výšce od 10 m od pevného podlaží se poskytuje příplatek.

Při práci na stabilních pracovních plošinách se tento příplatek neposkytuje.

- b) Příslušná výška se počítá od kóty 0 metrů, pokud není technologické zařízení, na kterém se práce provádí, obestavěno další konstrukcí nebo zdvihem se stabilním podlažím. V takovém případě se příslušná výška počítá od posledního stabilního podlaží i roštového.
- c) Při výjimečné práci na potrubí bez lávek a při práci ve vynucených polohách bez pracovních plošin přísluší příplatek od výšky 2,5 m.

7. Výše příplatků stanovených sazbou v Kč za hodinu:

Příplatky	výše v Kč/h
Příplatek za ztížené pracovní prostředí	13,30
Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách	13,30
Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu	15,00
Příplatek za práci ve výškách od 7m, bez lávek a plošin od 2,5m	7,50
Příplatek za práci ve výškách od 10m	9,70

Článek 24

Odměna za pracovní pohotovost

1. Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, ve všední den minimálně 17,10 Kč /hod., min však 67,00 Kč/den, víkend a svátek 28,50 Kč/hod, min. však 114,00 Kč/den. Dojde-li v průběhu trvání pohotovosti k

výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za vykonanou práci. Souběh odměny za pohotovost a mzdy za práci je vyloučen.

Pro nařizování pracovní pohotovosti platí, že pohotovost lze nařídít zaměstnancům technické i dělnické kategorie.

Článek 25

13. a 14. mzda

1. Zaměstnancům, kteří nastoupí do pracovního poměru k zaměstnavateli od 1. října předcházejícího roku (případá-li však 1. října na sobotu nebo neděli, pak od prvního pracovního dne po těchto dnech) do 31. března příslušného roku se vyplátí ve mzdě za měsíc květen 13. mzda. Základem pro výpočet 13. mzdy je celková dosažená hrubá mzda za období říjen předcházejícího roku až březen příslušného roku. Podmínkou pro výplatu 13. mzdy zaměstnanci je odpracování alespoň jedné směny v PT v období říjen předcházejícího roku až březen příslušného roku.
2. Zaměstnancům, kteří nastoupí do pracovního poměru k zaměstnavateli od 1. dubna (případá-li však 1. duben na sobotu nebo neděli, pak od prvního pracovního dne po těchto dnech) do 30. září příslušného roku se vyplátí ve mzdě za měsíc listopad 14. mzda. Základem pro výpočet 14. mzdy je celková dosažená hrubá mzda za období duben až září příslušného roku. Podmínkou pro výplatu 14. mzdy zaměstnanci je odpracování alespoň jedné směny v PT v období duben až září příslušného roku.
3. 13. a 14. mzda se poskytnou též zaměstnancům, kterým v průběhu období říjen předcházejícího roku až květen příslušného roku a březen až listopad příslušného roku skončil pracovní poměr:
 - z důvodu odchodu do starobního, předčasného starobního důchodu nebo plného invalidního důchodu,
 - výpovědí z důvodů uvedených v zákoníku práce § 52 odst. 1. písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů,
 - sjednaný na dobu určitou uplynutím této doby, pokud je bezprostředně navázán pracovní poměr nový.
4. Do celkové hrubé mzdy pro účely 13. a 14. mzdy se nezahrnují:
 - náhrady mezd,
 - výslužné,
 - ostatní složky hrazené z ostatních osobních nákladů,
 - 13. a 14. mzda,
 - jednorázový procentuální doplatek mezd související se zmírněním dopadu vysoké inflace,
 - mimořádná odměna za účast v programu Sequoia.
5. Celková částka pro 13. a 14. mzdu, určená k výplatě, se rozdělí jednotlivým zaměstnancům v poměru výše uvedených upravených hrubých mezd zaměstnanců.
6. Pro účely výpočtu průměrného výdělku se 13. a 14. mzda rozpočítává na období dvou čtvrtletí roku.
7. 13. a 14. mzda nepřísluší zaměstnanci:
 - kterému skončil pracovní poměr před 31. květnem a před 30. listopadem.
 - kterému pracovní poměr skončil v rozhodném období dle § 55 ZP nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele dle § 52 písm. f), g), h) nebo je z těchto důvodů ve výpovědní lhůtě,

- který ukončil v rozhodném období pracovní poměr ve zkušební době,
 - který prokazatelně porušil v rozhodném období povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.
 - který prokazatelně porušil v rozhodném období povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, závažným způsobem nebo soustavně (opakovaně) méně závažným způsobem,
 - který neomluveně zameškal v rozhodném období jednu nebo více směn (neomluvené zameškané části směn se sčítají),
 - který byl v průběhu rozhodného období pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi,
 - kterému po celé rozhodné období byla mzda sjednána smluvně (smluvní mzda).
8. O výši částky pro výplatu 13. a 14. mzdy rozhoduje vedení společnosti v celé společnosti jednotně.

Článek 26

Započítávání odpracované doby

Pro účely určování nároku na všechna finanční plnění (vyjma odstupného a odchodného) se dobou pracovního poměru u zaměstnavatele rozumí nepřetržitě i přetržité trvání pracovního poměru od data vzniku pracovního poměru ve skupině Pražská teplárenská nebo ve společnostech skupiny Veolia v ČR a dále ve společnostech Fintherm Praha, a.s., Energotrans, a.s., a dále doba trvání pracovního poměru u společností patřících pod bývalé FMPE, které měly charakter elektroenergetiky.

Článek 27

Průměrný výdělek, výplata mzdy

Při zjišťování průměrného výdělku se postupuje dle zákoníku práce § 351–362 s tímto upřesněním:

- Fond vedoucího se rozpočítává do čtyř čtvrtletí, dvou čtvrtletí, jednoho čtvrtletí, podle označení na dokladu pro výplatu odměny,
- 13. a 14. mzda se rozpočítávají do dvou čtvrtletí,
- ostatní složky mezd vyplácené za delší období než jedno čtvrtletí se rozpočítávají do období, za něž byly poskytnuty.

Ta část mezd, zúčtovaná zaměstnanci k výplatě v rozhodném období, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, se zaměstnanci přepočte poměrem odpracované doby k limitu pracovní doby v rozhodném období.

Rozhodným obdobím při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud je to pro zaměstnance výhodnější.

Výplatní termíny mezd v roce 2025

MZDA ZA OBDOBÍ	VÝPLATNÍ TERMÍN rok 2025
leden 2025	10. 2. 2025
únor 2025	10. 3. 2025
březen 2025	10. 4. 2025
duben 2025	9. 5. 2025
květen 2025	10. 6. 2025
červen 2025	10. 7. 2025
červenec 2025	11. 8. 2025
srpen 2025	10. 9. 2025
září 2025	10. 10. 2025
říjen 2025	10. 11. 2025
listopad 2025	10. 12. 2025
prosinec 2025	9. 1. 2026

1. Zaměstnavatel provede bezplatně každému zaměstnanci tyto platby:
 - a) převody v rámci PT:
 - důchodové připojištění,
 - kapitálové životní pojištění,
 - pohonné hmoty pro služební vozidla užívaná k soukromým účelům,
 - b) soudem stanovené exekuce na mzdu,
 - c) stravování,
 - d) vykázané soukromé telefonní hovory.
3. Zaměstnavatel zajistí srážky odborových příspěvků z mezd zaměstnanců a odvod takto získané souhrnné částky na účet odborové organizace.
4. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nástupem dovolené přiměřenou zálohu na mzdu

splatnou během dovolené a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

5. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu vypočetl.

D - Všeobecná a závěrečná ustanovení

Článek 28

Smluvní strany se dohodly na tom, že závazný výklad ustanovení a obsahu této kolektivní smlouvy budou společně provádět obě smluvní strany na zasedání zaměstnavatele s výborem odborové organizace.

Článek 29

Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy jsou:

Základní část - kapitola A Úvodní ustanovení
kapitola B Organizace a pracovní podmínky
kapitola C Mzdy
kapitola D Všeobecná a závěrečná ustanovení

Přílohy - č. 1 Sociální výhody – osobní účet
č. 2 Ostatní sociální výhody
č. 3 Sociální program
č. 4 Zaměstnavatel a odborové organizace

Změnu nebo doplnění jednotlivých kapitol nebo příloh této kolektivní smlouvy může navrhnout písemně kterákoli ze smluvních stran. Obě smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplněk jednat nejpozději do 15 kalendářních dnů od jejich doručení druhé straně.

O změně či doplnění kolektivní smlouvy bude při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků upravených v této kolektivní smlouvě, bezodkladně zahájeno jednání na návrh kterékoli smluvní strany v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.

Pokud nové či novelizované právní předpisy umožní sjednat i závazky, které v době uzavření kolektivní smlouvy právní řád neumožňoval, bude bezodkladně zahájeno jednání o takové změně či doplňku na návrh kterékoli ze smluvních stran.

Změny a doplňky kterékoli části budou mít vždy formu písemného a číslovaného dodatku ke KS.

Článek 30

Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků, které vyplývají z kolektivní smlouvy, nejprve vzájemným jednáním. Pokud spor nevyřeší do 30 kalendářních dnů od doručení návrhu na zahájení jednání o řešení sporu druhé straně, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

Článek 31

Průběžná kontrola plnění této kolektivní smlouvy se bude provádět na písemné požádání jedné ze smluvních stran.

Článek 32

Při změně smluvních stran přecházejí závazky této kolektivní smlouvy na jejich právní nástupce.

Článek 33

1. Tato kolektivní smlouva je uzavřena dnem podpisu zástupci obou smluvních stran a její účinnost je od 1.1.2025 do 31.12.2028, s výjimkou části C Mzdy, článku 17, bodu 3, 4 a 5 a článku 23 Příplatky této kolektivní smlouvy, jejichž účinnost je od 1.1.2025 do 31.12.2025.
2. Smlouva je vyhotovena ve dvou stejnopisech s platností originálu. Po podpisu obdrží každý podepisující jeden stejnopis.
3. Zaměstnavatel seznámí, za smluvní strany, zaměstnance s obsahem této kolektivní smlouvy, příp. s jejími změnami nebo doplňky, prostřednictvím přímého nadřízeného zaměstnance nebo dalších komunikačních prostředků nejpozději do 30 kalendářních dnů od jejich uzavření.
4. Smluvní strany prohlašují, že projevy jejich vůle byly učiněny svobodně, vážně a určitě, že si smlouvu přečetly a jejímu obsahu porozuměly, což stvrzují svými podpisy.

V Praze dne 19.12. 2024

Za zaměstnavatele:



Ing. Reda Rahma
místopředseda představenstva



Ing. Martin Brůha
člen představenstva

Za odborové organizace:



Taťána Malcová
předseda ZO OS ECHO PT



Jiří Odstrčil
předseda Nezávislé OO Třeboradice

Příloha č. 1 KS

Sociální výhody – Osobní účet

Článek 1

Nárok na sociální výhody

1. Nárok na osobní účet vzniká nejdříve po uplynutí zkušební doby, maximálně však po 3 měsících od vzniku pracovního poměru.
2. V rámci skupiny Veolia Energie v ČR zaměstnanci přísluší jeden osobní účet, a to ten, který je pro zaměstnance výhodnější.

Článek 2

Osobní účet zaměstnance

1. Zaměstnavatel vytvoří v rámci sociálních výdajů osobní účty zaměstnanců ve výši 36.000 Kč/zaměstnanec za kalendářní rok, a to v celkových nákladech zaměstnavatele.
2. Prostředky osobního účtu je možno čerpat na následující účely:
 - a) **penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok,**
 - b) **soukromé životní pojištění do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok,**
 - c) **dlouhodobý investiční produkt (DIP) do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok**
 - d) **volnočasové aktivity do maximální výše souhrnného ročního limitu na volnočasové benefity stanovené pro daný kalendářní rok:**
 - **rekreace zaměstnanců a rodinných příslušníků** (zájezdy, ubytovací a hotelové služby, cestovné na rekreaci, pronájem obytného auta, pronájem rekreačních zařízení a další obdobné služby cestovních kanceláří, agentur, provozovatelů ubytovacích a rekreačních zařízení včetně internetových portálů),
 - **služby zdravotnických zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (lázeňské pobyty, wellness, rehabilitace, masáže, rekondiční pobyty, rehabilitační a ortopedické pomůcky, očkování, ošetření zubů, zubní náhrady, kosmetické operace, zdravotní operace a výkony, operace očí, dioptrické brýle, kontaktní čočky, vitamíny a potravinové doplňky zakoupené v lékárně nebo zdravotnickém zařízení),
 - **služby vzdělávacích zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (semináře a kurzy dle vlastního určení zaměstnance, příspěvky na jazykové kurzy nehrazené zaměstnavatelem, školné na školách a v předškolních zařízeních),
 - **kultura a sport pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (kulturní pořady a sportovní akce dle výběru zaměstnance – vstupenky, předplatné, permanentky, pronájem sportovních a kulturních zařízení),
 - **tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti**, mimo knih, ve kterých reklama.
 - e) **příspěvek na dopravu** : podmínky využití jsou pravidelně aktualizovány na e-Nástěnce.

Článek 3

Zásady pro zřízení a používání osobních účtů

1. Osobní účet je za stanovených podmínek poskytován všem zaměstnancům v pracovním poměru a současně v evidenčním stavu.

Zaměstnanec má v jednom kalendářním roce nárok na osobní účet maximálně do výše částky stanovené pro příslušný kalendářní rok.

Zaměstnanec má nárok na poskytnutí celé výše částky osobního účtu, pokud v období, za něž se částka poskytuje, odpracuje dvanáct měsíců při plném pracovním úvazku, není-li dále stanoveno jinak. Zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek mají nárok na poměrnou část osobního účtu stanoveného pro příslušný kalendářní rok, a to podle výše pracovního úvazku.

2. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají nárok na poměrnou část osobního účtu stanoveného pro příslušný kalendářní rok, a to podle počtu odpracovaných celých kalendářních měsíců, vyjma měsíců ve zkušební době (max. 3 měsíce).
3. Zaměstnancům, kteří jsou na mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, nepřísluší po tuto dobu nárok na poskytnutí osobního účtu. V případě návratu do práce po skončení těchto překážek se postupuje analogicky dle bodu 3 tohoto článku.
4. Při skončení pracovního poměru, kdy došlo k přečerpání osobního účtu, a nárok buď zcela, nebo zčásti nevznikl, zaměstnavatel uplatní nárok na vrácení přečerpané části ke dni skončení pracovního poměru.
5. Zaměstnancům, kteří končí pracovní poměr, při nástupu na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, náleží poměrná výše osobního účtu pro příslušný kalendářní rok dle počtu odpracovaných měsíců v jednotlivých společnostech ve skupině Veolia Energie v ČR. Nevyčerpaný zůstatek osobního účtu musí být dočerpán do doby skončení pracovního poměru.
6. Zaměstnancům, kterým je pracovní poměr zrušen podle § 55 ZP, kteří obdrželi výpověď podle § 52 písm. f) až h) ZP nebo jsou z těchto důvodů ve výpovědní lhůtě, nebo porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, závažným způsobem, nebo opakovaně méně závažným způsobem, osobní účet za příslušný rok nenáleží.
7. Čerpání osobního účtu **na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření dle článku 2 bodu 2a):**
 - a) Prostředky z osobního účtu na penzijní připojištění nebo na doplňkové penzijní spoření jsou poskytovány ve formě měsíčních nebo jednorázových příspěvků zaměstnavatele hrazených za zaměstnance zasílaných přímo na účet penzijního fondu nebo penzijní společnosti na základě smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření uzavřené mezi zaměstnancem a penzijním fondem nebo penzijní společností.
 - b) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na penzijní připojištění je předložení kopie uzavřené smlouvy, popř. dodatku smlouvy či jiného dokladu o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření a informování zaměstnavatele o změnách nebo zrušení uzavřené smlouvy o penzijním připojištění nebo doplňkovém penzijním spoření.
 - c) Podmínkou čerpání z osobního zaměstnance na penzijní připojištění účtu je dále uzavření dohody zaměstnance a zaměstnavatele o srážce ze mzdy na částku měsíční nebo jednorázové platby penzijního připojištění penzijnímu fondu nebo doplňkového penzijního spoření penzijní společnosti.
 - d) Poskytování příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření není podmíněno úhradou platby z vlastních prostředků zaměstnance.
8. Čerpání osobního účtu **na soukromé životní pojištění dle článku 2 bodu 2b):**

- a) Prostředky z osobního účtu na soukromé životní pojištění jsou poskytovány formou zpravidla ročních příspěvků zaměstnavatele zasílaných přímo na účet pojišťovny na základě uzavřené smlouvy o soukromém životním pojištění zaměstnance za podmínky, že se jedná o daňově zvýhodněné soukromé životní pojištění:
 - pro případ dožití,
 - pro případ smrti nebo dožití,
 - důchodové.
 - b) Pojistná smlouva je uzavřena mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou, nikoliv mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou ve prospěch zaměstnance.
 - c) Výplata pojistného plnění (jednorázového plnění nebo výplata důchodu) je ve smlouvě sjednána až po 60 kalendářních měsících od uzavření smlouvy, tzn., že smlouva musí být uzavřena minimálně na dobu 5 let.
 - d) Ve smlouvě musí být současně výplata pojistného plnění sjednána nejdříve v kalendářním roce, ve kterém se zaměstnanec jako pojistník dožije 60 let věku.
 - e) Právo na plnění z takové pojistné smlouvy musí mít výhradně pojištěný zaměstnanec.
 - f) Pojistné smlouvy životního pojištění, které splňují podmínky daňového zvýhodnění, jsou takové, ze kterých nebude možné vybírat prostředky před koncem pojištění, nebudou tedy možné mimořádné výběry. Podmínkou poskytování příspěvku z osobního účtu na soukromé životní pojištění je předložení úpravy pojistné smlouvy akceptované pojišťovnou nebo kopie pojistné smlouvy uzavřené po 1.1.2015, která obsahuje označení, že splňuje podmínky daňového zvýhodnění.
 - g) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na soukromé životní pojištění je předložení kopie uzavřené smlouvy, popř. dodatku smlouvy o soukromém životním pojištění a informování zaměstnavatele o změnách nebo zrušení uzavřené smlouvy o soukromém životním pojištění.
 - h) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na soukromé životní pojištění je dále uzavření dohody zaměstnance a zaměstnavatele o srážce ze mzdy na částku platby soukromého životního pojištění pojišťovně.
 - i) Poskytování příspěvku na soukromé životní pojištění není podmíněno platbou z vlastních prostředků zaměstnance.
9. Čerpání osobního účtu **na dlouhodobý investiční produkt (DIP) dle článku 2 bodu 2 c):**
- Dlouhodobý investiční produkt je souhrnné označení investičních nebo spořicích produktů, které napomáhají zabezpečení na stáří a mohou mít daňovou podporu.
- Jedná se o peněžní prostředky, akcie a dluhopisy, podílové listy.
- Základní podmínky pro poskytnutí z osobního účtu – k výběru prostředků nesmí dojít dříve než po 10 letech od vzniku DIP a před dosažením 60 let věku držitele DIP, zaměstnance.
- a) Prostředky z osobního účtu na dlouhodobý investiční produkt jsou poskytovány ve formě měsíčních nebo ročních příspěvků zaměstnavatele hrazených za zaměstnance zasílaných přímo na účet investic na základě smlouvy o dlouhodobém investičním produktu uzavřené mezi zaměstnancem a společností poskytující DIP.
 - b) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na DIP je předložení kopie uzavřené smlouvy, popř. dodatku smlouvy či jiného dokladu o DIP.
 - c) Podmínkou čerpání z osobního účtu zaměstnance na DIP je dále uzavření dohody zaměstnance a zaměstnavatele na měsíční nebo roční platby.

10. Čerpání osobního účtu **na volnočasové aktivity dle článku 2 bodu 2 d):**

- a) Prostředky z osobního účtu jsou poskytovány nepeněžní formou prostřednictvím internetového benefitního portálu ptas.edenredbenefity.cz. Zaměstnanec si může objednat:

I. benefit z aktuální nabídky partnerské sítě dodavatelů společnosti Edenred s těmito možnostmi úhrady benefitu:

1. platební kartou Edenred Card prostřednictvím standardních terminálů v obchodech nebo na internetu,
2. e-Ticketem, tj. vygenerovaným kódem, který může být bezprostředně po objednávce použit k úhradě služeb u vybraného partnera,
3. platební bránou Edenred pro nákupy v e-shopech na internetu u vybraných obchodníků,
4. poukázkami Edenred Benefits v obchodech.

II. benefit na přání (na fakturu), který umožňuje čerpat prostředky z osobního účtu u individuálně vybraného dodavatele, který není součástí partnerské sítě Edenred nebo neumožní-li dodavatel z partnerské sítě Edenred uhradit celou částku výše uvedenými způsoby.

Pokud je hodnota objednaného benefitu vyšší než je částka k čerpání z osobního účtu, zaměstnanec doplatí rozdíl z vlastních prostředků (v hotovosti, kartou, převodem z účtu dle dohody s příslušným dodavatelem služby).

- b) Storno a reklamace objednávky nebo faktury jsou řešeny individuálně a musí být zaslány zaměstnancem emailem na podpora@edenredbenefity.cz. Objednávku Benefitu na fakturu lze stornovat, pokud není provedena úhrada dodavateli služby.
- c) V případě zrušení objednávky služby hradí náklady spojené se zrušením zaměstnanec podle podmínek stanovených příslušným dodavatelem služby.
- d) V případě, že dodavatel služby objednanou službu neposkytne (např. z důvodu jeho likvidace) a nevrátí zaměstnavateli zpět uhrazené prostředky, nemá zaměstnanec nárok na jejich nové čerpání z osobního účtu.
11. Za rodinného příslušníka se považuje manžel (manželka), druh (družka), partner a nezaopatřené děti (dětí vlastní, osvojené a děti partnera, žijící se zaměstnancem ve společné domácnosti) do ukončení povinné školní docházky a další přípravy na budoucí povolání, nejdéle však do 26 let věku dítěte.
12. Výše osobního účtu a jeho aktuální zůstatek v průběhu roku bude každému zaměstnanci nepřetržitě k dispozici:
- a) na benefitem portále ptas.edenredbenefity.cz z každého zařízení připojeného k internetu po přihlášení zadáním emailové adresy používané pro elektronickou komunikaci a hesla,
- b) na non-stop zákaznické lince společnosti Edenred na telefonním čísle **234 662 299** a na emailu: podpora@edenredbenefity.cz
13. Čerpání z osobního účtu probíhá výhradně bezhotovostním způsobem, v případě penzijního připojištění, resp. spoření, životního pojištění nebo DIP převodem z účtu zaměstnavatele a v ostatních případech prostřednictvím benefitem portálu převodem z účtu správce benefitů z osobních účtů, společnosti Edenred.

14. V případě mimořádného přečerpání osobního účtu zaměstnavatel má právo požadovat vrácení dlužné částky, a to formou srážky ze mzdy, příp. jinou formou úhrady, dle dohody zaměstnance se zaměstnavatelem.

Příloha č. 2 KS

Ostatní sociální výhody

Článek 1

Nárok na ostatní sociální výhody

1. Nárok na ostatní sociální výhody vzniká nejdříve po uplynutí zkušební doby, maximálně však po 3 měsících od vzniku pracovního poměru, vyjma článků 2 a 4.
2. Zaměstnanec má nárok pouze na jeden příspěvek na dítě v kalendářním roce v rámci skupiny Veolia v ČR.

Článek 2

Stravování

- a) Zaměstnavatel zajistí všem vlastním zaměstnancům stravování ve formě elektronické stravenky v hodnotě 150 Kč za pracovní směnu. Na toto stravování poskytne zaměstnavatel zaměstnancům příspěvek z nákladů (v souladu s platnými právními předpisy) a další příspěvek z daňově neuznatelných nákladů tak, aby cena jídla pro zaměstnance nepřesáhla 35% celkové ceny stravenky. Za pracovní směnu se přitom považuje výkon práce delší než 3 hodiny.
- b) Při pracovních směnách delších než 11 hodin poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další stravenku, stejně i při nařízené práci přesčas delší než 3 hodiny navazující na pracovní směnu. Tuto další stravenku obdrží zaměstnanec za stejných cenových podmínek jako v předchozím bodu.
- c) Příspěvek na stravování náleží zaměstnanci pouze ve dnech, na které mu připadá pracovní směna a zaměstnanec pracuje, nelze jej poskytnout za pracovní cestu, při které bylo poskytnuto nebo vyúčtováno stravné.

Článek 3

Odměna při dárcovství krve

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru odměnu pro bezpříspěvkové dárce krve a krevních složek prostřednictvím nahrání bodů do Cafeterie Edenred. Odměna se poskytne podle ocenění Českým červeným křížem a upravuje ji následující tabulka:

Odběry	Ocenění	Odměna	Odpovídá příspěvku do Cafeterie ve výši
nad 10 odběrů	Bronzová medaile	1 000 Kč	1 210 bodů
nad 20 odběrů	Stříbrná medaile	2 500 Kč	3 025 bodů
nad 40 odběrů	Zlatá medaile	4 000 Kč	4 840 bodů
za 80 odběrů	Zlatý kříž ČČK 3.třídy	6 000 Kč	7 260 bodů
za 120 odběrů	Zlatý kříž ČČK 2.třídy	7 000 Kč	8 470 bodů
za 160 odběrů	Zlatý kříž ČČK 1.třídy	8 000 Kč	9 680 bodů
za 250 odběrů	Plaketa ČČK Dar krve, dar života	10 000 Kč	12 100 bodů

2. Odměna se poskytne na základě předložení děkovného dopisu nebo potvrzení České červeného kříže.

Článek 4

Příspěvek při narození dítěte

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek při narození nebo adopci dítěte ve výši 14 800 Kč/dítě.
2. Příspěvek se poskytuje na základě formuláře Žádost o poskytnutí příspěvku při narození dítěte a doložené kopie rodného listu dítěte na účet zaměstnance uvedený pro výplatu mzdy v nejbližším výplatním termínu.
3. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají nárok na příspěvek v plné výši.
4. Zaměstnancům, kterým je pracovní poměr zrušen podle §55 ZP, kteří obdrželi výpověď podle § 52 písm. f) až h) ZP nebo jsou z těchto důvodů ve výpovědní době, nebo porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, závažným způsobem nebo opakovaně méně závažným způsobem, příspěvek na příslušný rok nenáleží.

Článek 5

Příspěvek na aktivity dětí

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na aktivity dětí ve výši 5 300 Kč/dítě/kalendářní rok. Pracují-li ve skupině Veolia v České republice oba rodiče dítěte, náleží pouze jeden příspěvek.
2. Příspěvek se poskytuje na účet zaměstnance uvedený pro výplatu mzdy v nejbližším výplatním termínu, za těchto podmínek:
 - a) Příspěvek bude poskytován na dětské tábory, dětské ozdravné pobyty, lyžařské výcviky, školy v přírodě, školní zájmové kroužky a jiné zájmové aktivity a pobyty dítěte organizované školou nebo jinou zájmovou organizací a na dětskou rekreaci.
 - b) Příspěvek náleží dětem zaměstnance poprvé v roce, kdy dovrší 5 let a naposledy v roce, kdy dovrší 15 let věku. Vztahuje se také na děti partnera, žijící s ním ve společné domácnosti, což zaměstnanec dokládá čestným prohlášením a rodným listem dítěte.
 - c) Příspěvek bude poskytnut na základě formuláře Žádost o poskytnutí příspěvku na aktivity dítěte a doloženého dokladu (faktura nebo doklad o úhradě), na kterém bude uvedeno – jméno dítěte, účel, částka a termín konání akce nebo období zájmové aktivity.
 - d) Z dokladu musí být průkazné, že aktivita dítěte se týká daného kalendářního roku, případně může pokračovat v rámci jednoho školního roku. V případě, že aktivita je zaměstnancem zaplacená v kalendářním roce, ale začíná v následujícím roce, příspěvek bude poskytnut v tom roce, kdy aktivita začíná.

- e) Zaměstnanec může využít příspěvek na základě jedné žádosti za rok na 1 dítě v souhrnu do celkové výše příspěvku 5 300 Kč. K jedné žádosti může být doloženo více dokladů platných v rámci jednoho kalendářního roku.
 - f) Na jedné žádosti mohou být také sourozenci, kteří se společně zúčastnili stejné akce doložené jedním dokladem.
 - g) Vyplněný formulář žádosti doložený doklady předloží zaměstnanec na příslušný personální útvar, kde tuto žádost ověří.
 - h) V případě, že příspěvek nebude využit dle doloženého dokladu z důvodu zrušení akce nebo neúčasti dítěte na akci a podobně a peníze budou zaměstnanci vráceny, zaměstnanec se zavazuje příspěvek využít na jinou aktivitu dítěte v souladu s těmito pravidly pro poskytování příspěvku na aktivity dítěte.
 - i) Zaměstnanec má nárok pouze na jeden příspěvek na dítě v kalendářním roce v rámci skupiny Veolia v ČR.
3. Zaměstnanci, kteří nastoupí v průběhu roku, mají nárok na příspěvek v plné výši.

Článek 6

Další výhody

Příspěvek na nákup podílů v zaměstnaneckém podílovém fondu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na nákup podílů v zaměstnaneckém podílovém fondu investovaných do akcií mateřské společnosti Veolia ve výši a za podmínek definovaných v rámci plánu zaměstnaneckého spoření SEQUOIA.

Příloha č. 3 KS
Sociální program společnosti Pražská teplárenská a.s.
při organizačních změnách v rámci projektu Transformace
s platností 2024-2027

1. V případě podepsání dohody o skončení pracovního poměru z organizačních důvodů se poskytne zaměstnanci navýšené odstupné dle kolektivní smlouvy.
2. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil dohodou z důvodu organizačních změn dříve, než by mu skončila výpovědní doba, se poskytne další zvýšené odstupné o jednonásobek jeho průměrného výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončil pracovní poměr před uplynutím výpovědní doby.
3. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl ukončen na základě organizačních změn dle par. 52c) zákoníku práce, má nárok na celou výši osobního účtu za daný kalendářní rok.
4. Zaměstnavatel bude přednostně obsazovat volná pracovní místa uvolňovanými zaměstnanci v rámci skupiny Veolia.
5. V případě zájmu zaměstnance, jehož pracovní místo bylo zrušeno, mu zaměstnavatel umožní a uhradí rekvalifikační kurz v plné výši, max. do 20 000 Kč.
6. Uvolňování zaměstnanci získají přednostní podporu Nadačního fondu-Startér pro začínající podnikatele.

Příloha č. 4 KS

Zaměstnavatel a odborové organizace

Článek 1

Společné závazky

Smluvní strany se zavazují:

1. Respektovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a z této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy.
2. Plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a zástupců zaměstnanců vyplývajících z platných právních předpisů, s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.
3. Poskytovat si součinnost a jednat v souladu se svými oprávněnými zájmy.
4. Konstruktivně utvářet a udržovat vzájemné vztahy založené na důvěře a spolupráci s cílem zachování sociálního smíru.
5. Podporovat a upevňovat postupy, kterými nebude docházet k neplnění nebo zpochybňování práv a nároků smluvních stran.
Vzájemně se předem informovat o připravovaných opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu.
6. Vyhodnotit plnění ustanovení kolektivní smlouvy na společném zasedání zaměstnavatele a odborové organizace do 30. dubna následujícího roku.
7. Sporné případy vyplývající ze vzájemných vztahů řešit jednáním smluvních stran za účelem dosažení shody.
8. Zajišťovat vzájemnou informovanost o zkušenostech a nových poznatcích získaných prostřednictvím zahraničních styků, které souvisejí s ekonomickou, organizační a sociální činností a péčí o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a o životní prostředí.
9. Zápisy ze všech společných jednání na znamení souhlasu oboustranně podepisovat. Případná nesouhlasná a rozdílná stanoviska v zápisech takto zaznamenat. Zápis vyhotoví zaměstnavatel nejpozději do 10 dnů po jednání. Zápis nelze dále zveřejňovat.

Článek 2

Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Dodržovat základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v zákoníku práce (dále ZP) a v dalších pracovněprávních předpisech.
2. Respektovat právo svobodného sdružování zaměstnanců a neklást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
3. Zajistit jednotný účinný způsob realizace práva spolurozhodování, projednání, práva na informace a kontroly ve smyslu právních předpisů a této kolektivní smlouvy na všech úrovních řízení společnosti a tento způsob dodržovat.
4. Umožnit zástupci příslušné odborové organizace projednat se zástupcem zaměstnavatele ty záležitosti, na kterých má příslušný odborový orgán zájem a umožnit účast zástupce odborové organizace při důležitých jednáních týkajících se realizace pracovněprávních předpisů, tvorby a realizace mzdových předpisů a závažných jednáních týkajících se ekonomických opatření zaměstnavatele.
5. Umožnit funkcionářům a pověřeným zaměstnancům vyššího odborového orgánu vstup do objektů zaměstnavatele k provádění jejich kontrolní činnosti v souladu s platnými právními předpisy.
6. Hradit náklady spojené s kolektivním vyjednáváním.
7. Hradit přiměřené cestovní náklady spojené se zasedáními zástupců odborových organizací se zaměstnavatelem – cestovní náklady a náklady spojené s občerstvením a administrativou.
8. Poskytnout Výboru odborové organizace veškeré řídicí akty společnosti související s touto kolektivní smlouvou včetně jejich znění ihned po jejich vydání.
9. Zabezpečit, aby na žádost odborové organizace byli na jednání těchto orgánů vysláni odpovědní zástupci zaměstnavatele a podávali stanoviska k projednávaným záležitostem.
10. Reagovat na návrhy a připomínky odborových organizací bez zbytečného odkladu.
11. Zabezpečit jako jako zaměstnavatel součinnost s Nadačním fondem Veolia Energie Humain ČR.

Článek 3

Závazky odborové organizace

Odborové organizace se zavazuje:

1. Sdělit do 15 kalendářních dnů zaměstnavateli složení odborového orgánu a strukturu odborové organizace při jejich zvolení a změně.
2. Umožnit zástupcům zaměstnavatele projednat na svých zasedáních ty záležitosti, na nichž má zaměstnavatel zájem.
3. Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost, ve smyslu § 276 ZP, o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné.

Článek 4

Informování

1. Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborové organizace mohly posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.
2. Odborová organizace má před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení a mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.
3. Zaměstnavatel je povinen informovat výbor odborové organizace:
 - a) písemně pololetně o pravděpodobném vývoji zaměstnanosti (v únoru a červenci),
 - b) písemně o stavu a struktuře zaměstnanců (pololetně písemnou formou), základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách (pololetně nebo před změnou) v rámci společnosti,
 - c) o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101-106 odst. 1 a § 108 ZP, zvláštním zákonem a dalšími právními předpisy v působnosti společnosti,
 - d) o základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách v působnosti společnosti,
 - e) o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace v působnosti společnosti,
 - f) o hospodaření společnosti za předcházející kalendářní rok (do konce března následujícího roku),
 - g) písemně dvakrát ročně (v únoru a srpnu) o vývoji mezd, průměrné mzdě tarifních zaměstnanců,
 - h) o čerpání sociálních nákladů v působnosti společnosti s tím, že předá rozbor čerpání sociálních nákladů za předcházející kalendářní rok do konce března následujícího roku,
 - i) o volných místech, nově sjednaných pracovních poměrech a ukončených pracovních poměrech měsíčně do pátého dne následujícího měsíce s určením doby trvání pracovního poměru a s uvedením důvodu ukončení pracovního poměru,
 - j) písemně o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních opatřeních a opatřeních v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců.

Článek 5

Projednání

1. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Odborová organizace má při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.

2. Odborová organizace má před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení a mají rovněž právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci.
3. Stanoviska obou stran budou zaznamenána v zápise pořázaném zaměstnavatelem, který podepíší obě smluvní strany, a to nejpozději do tří pracovních dnů ode dne jednání. O konečném rozhodnutí písemně informuje příslušná strana druhou před nabytím účinnosti rozhodnutí.
4. Zaměstnavatel je povinen projednat s výborem odborové organizace:
 - a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele na zasedání v únoru,
 - b) ekonomickou situaci společnosti v daném roce na zasedání v únoru,
 - c) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 a násl. ZP,
 - d) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - e) převod podle § 338-342 ZP,
 - f) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - g) systém hodnocení a odměňování zaměstnanců v případě, že není konkrétně upraven v této kolektivní smlouvě,
 - h) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
 - i) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných služeb,
 - j) celkový předpokládaný rozsah práce přesčas a pracovní pohotovosti na kalendářní rok do konce února,
 - k) další opatření (pracovněprávní, mzdová, sociální, technologická, provozní, ekonomická, ekologická, bezpečnostní, organizační, investiční apod.), která se týkají většího počtu zaměstnanců v působnosti Pražská teplárenská, především opatření z oblasti BOZP a PO a dále vnitřní legislativu zaměstnavatele, která spadá do oblasti činnosti zástupců zaměstnanců,
 - l) případná neplnění ustanovení této kolektivní smlouvy,
 - m) na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
 - n) převedení zaměstnanců na jinou práci podle § 46 ZP,
 - o) změny a rozvržení pracovní doby,
 - p) výpovědi podle § 52 ZP a okamžitá zrušení pracovních poměrů podle § 55 ZP v souladu s § 61 ZP,
 - q) výši požadované náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli, a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1.000 Kč,
 - r) způsob a rozsah náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání.

Článek 6

Předchozí souhlas, dohoda (dále také „spolurozhodování“)

1. Spolurozhodováním se rozumí vztah mezi zaměstnavatelem a příslušnou odborovou organizací, kdy se k provedení určitého právního úkonu či k přijetí jiného opatření zaměstnavatele vyžaduje jejich předchozí souhlas nebo dohoda s nimi.
2. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušné odborové organizace písemně neodmítly udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 kalendářních dnů ode dne, kdy byly o něj zaměstnavatelem požádány. V případě, že si příslušná odborová organizace nebo odborové organizace vyžádají v této 15 denní lhůtě upřesňující podklady, je zaměstnavatel povinen tyto podklady neprodleně poskytnout.
3. Příslušná odborová organizace má právo spolurozhodování se zaměstnavatelem v těchto případech:
 - a) vydání, změny a zrušení pracovního řádu vč. dodatků (§ 306 ZP),
 - b) stanovení hromadného čerpání dovolené, jestliže je to nutné z provozních důvodů, v maximální délce dvou týdnů (§ 220 ZP),
 - c) rozhodnutí o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce,
 - d) krácení dovolené pro neomluvené zameškání práce,
 - e) hromadné úpravy pracovní doby včetně zavedení pružné pracovní doby,
 - f) tvorba systému a způsobu odměňování a jejich změn,
 - g) stanovení zásad pro financování sociálních opatření, sociální péče a výhod pro zaměstnance,
 - h) při výpovědi nebo při okamžitém zrušení pracovního poměru se členem orgánu odborové organizace v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 ZP),
 - i) organizování prověrek BOZP nejméně jednou v roce na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele (§ 108 ZP).
4. Další případy spolurozhodování se zaměstnavatelem jsou dány obecně platnými právními předpisy.

Článek 7

Kontrola

1. Zaměstnavatel umožní odborové organizaci vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ostatních pracovněprávních předpisů, a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy v platném znění.
2. Zaměstnavatel poskytne na písemné požádání odborové organizace v dohodnutém termínu, nejpozději do 15 kalendářních dnů, podklady a informace potřebné ke kontrole plnění této kolektivní smlouvy.

3. Odborová organizace má právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly v oblasti BOZP a za tím účelem jim zajistit:
 - a) možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
 - b) možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
 - c) možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
 - d) možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
 - e) možnost zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
4. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly v oblasti BOZP a za tím účelem jim zajistit:
 - f) vstup na svá pracoviště,
 - g) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
 - h) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.
5. Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona, je možné údaje poskytnout vždy jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

Článek 8

Odborové funkce a činnosti

1. Zaměstnavatel uvolní zaměstnance krátkodobě k výkonu funkce zástupce zaměstnanců a poskytne těmto zaměstnancům na základě plánů činnosti odborové organizace projednaných se zaměstnavatelem pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku, zjištěného podle pracovněprávních předpisů, a to zásadně bez refundace vyplacené mzdy a bez refundace sociálního a zdravotního pojištění hrazeného zaměstnavatelem.
2. Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 203, odst. 2, písm. a), bodu 1 Zákoníku práce a smlouvy zaměstnavatele s odborovou organizací dlouhodobě uvolní jednoho předsedu odborové organizace a to, ZO OS ECHO PT. Zaměstnavatel mu poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Náhrada mzdy podléhá v souladu se zákonem o odvodu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení a odvodu příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento zaměstnanec zůstává v pracovním poměru k zaměstnavateli. Po skončení výkonu funkce předsedy odborové organizace je zaměstnavatel povinen, v souladu s ustanovením § 47 Zákoníku práce, zařadit jej na původní práci a pracoviště. Není-li takové zařazení možné z důvodů, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel podle pracovní smlouvy.

3. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům-členům odborové organizace konání voleb do příslušných odborových orgánů a dále jim poskytnout pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu dle § 203, bodu 2, písm. a) – c) ZP.
4. Zaměstnavatel hradí náklady spojené se školením a semináři v oblasti pracovněprávní legislativy a BOZP organizovanými zaměstnavatelem odborovými svazy nebo odborovými organizacemi pro odborové funkcionáře nejméně jedenkrát ročně, případně po dohodě. Rozsah školení a počet účastníků bude stanoven po dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací.
5. Zaměstnavatel poskytne odborové organizacím roční fixní příspěvek na činnost odborových organizací v následující výši:

odborová organizace	Výše příspěvku
ZO OS ECHO PT	160 000 Kč
Nezávislá odborová organizace Třeboradice	20 000 Kč

6. Zaměstnavatel bude na základě souhlasu zaměstnance bezplatně provádět srážku členských příspěvků ze mzdy a bude členské příspěvky zasílat na bankovní účet příslušné odborové organizace.
7. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím měsíční a roční přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborových organizací.
8. Na základě přehledu vystaví odborové organizace svým členům potvrzení o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 381 odst. 1 písm. j) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
9. Zaměstnavatel se zavazuje odečíst na základě vystavených potvrzení, předaných zaměstnavateli nejpozději do konce ledna následujícího roku, v souladu s ustanovením § 15 odst. 7 téhož zákona, zaplacené členské příspěvky od zdanitelných příjmů zaměstnanci – členu odborové organizace, kterému zpracovává daňové přiznání.

