



PT měření, a.s.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

v platném znění od 1. 1. 2023

uzavřená mezi smluvními stranami

PT měření, a.s. (dále jen zaměstnavatel)

**zastoupenou: Ing. Davidem Onderkem, předsedou představenstva,
a Bc. Jiřím Nonfriedem, členem představenstva**

a

základní odborovou organizací (dále jen ZO)

zastoupenou: Taťánou Malcovou, předsedkyní ZO OS ECHO PT

Praha, 16. prosince 2022

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Obsah

Definice zkratk:	3
I. Úvodní ustanovení	3
§ 1 Předmět smlouvy	3
§ 2 Závaznost kolektivní smlouvy	3
II. Práva a povinnosti smluvních stran	4
§ 3 Společné závazky	4
§ 4 Zaměstnavatel se zavazuje	4
§ 5 ZO se zavazuje	7
III. Pracovně právní oblast	7
§ 6 Pracovní doba	7
§ 7 Převedení zaměstnanců	8
§ 8 Práce přesčas a noční práce	8
§ 9 Dovolená	8
§ 10 Osobní překážky v práci a poskytování volna	9
IV. Sociální oblast	10
§ 11 Hrazení sociálních nákladů	10
§ 12 Sociální péče o zaměstnance	10
§ 13 Pracovní podmínky, bezpečnost práce	11
§ 14 Zaměstnanost – organizační změny	12
V. Mzdová oblast	13
§ 15 Minimální mzda	13
§ 16 Zaručená mzda	13
§ 17 Nárůst mezd	13
§ 18 Smluvní mzda	13
§ 19 Tarifní soustava	14
§ 20 Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů	14
§ 21 Přearazení zaměstnanců	15
§ 22 Zastupování	15
§ 23 Odborné školení	15
§ 24 Mzda při výkonu jiné práce	15
§ 25 Mzda a příplatek za práci přesčas	16
§ 26 Zásady pro poskytování příplatků	16
§ 27 Pohyblivá část mzdy a výkonnostní složka mzdy	17
§ 28 Další odměny	17
§ 29 Výslužné	17
§ 30 Předdůchody	18

§ 31 Odstupné.....	1849
§ 32 Průměrný výdělek.....	19
§ 33 Výplatní termíny	20
§ 34 Přejchod práv a povinností	20
VI. Všeobecná a závěrečná ustanovení	21
§ 35 Platnost	21
§ 36 Řešení sporů.....	21
§ 37 Změny a doplnění.....	21
§ 38 Závěrečná ustanovení.....	21

Příloha č. 1: Stupnice mzdových tarifů	24
--	----

Definice zkratk:

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CPI.....	Index nárůstu spotřebitelských cen
NP	Normy práce
OS ECHO	Odborový svaz ECHO
KS	Kolektivní smlouva
PT	Pražská teplárenská a.s.
PTM	PT měření, a.s.
SÚ	Sociální účet
VSM	Výkonnostní složka mzdy
ZO	Základní odborové organizace
ZO OS ECHO PT	Základní organizace Odborového svazu ECHO Pražská teplárenská a.s.
ZP	Zákoník práce

I. Úvodní ustanovení

§ 1 Předmět smlouvy

Kolektivní smlouva upravuje vzájemné vztahy mezi smluvními stranami, jejich práva a povinnosti, a to ve shodě s právními předpisy, zákonem o kolektivním vyjednávání a současně stanoví další nebo vyšší pracovněprávní, mzdové a jiné nároky zaměstnanců.

§ 2 Závaznost kolektivní smlouvy

Tato kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, všechny zaměstnance, pokud není dále upraveno jinak.

II. Práva a povinnosti smluvních stran

§ 3 Společné závazky

1. Smluvní strany jsou povinny v souladu s § 16 ZP respektovat zákaz přímé i nepřímé diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zvláštní právní předpis.
2. Plně respektovat postavení a pravomoci odborů a zaměstnavatele vyplývající z platných právních předpisů s přihlédnutím ke specifickým podmínkám jejich činnosti.
3. Respektovat, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.
4. Vzájemně se informovat o připravovaných zásadních opatřeních a záměrech, které se dotýkají zájmů druhého účastníka tohoto smluvního vztahu. Vzájemně se informovat o nebezpečí vzniku případného neplnění závazků, které vyplývají z této smlouvy a podávat návrhy na řešení a zachování sociálního smíru a na minimalizaci sociálního napětí.
5. Společně se podílet na zlepšení informovanosti zaměstnanců o ustanoveních této smlouvy.
6. Na požadavky nebo připomínky druhé strany písemně reagovat do 15 kalendářních dnů, pokud se strany nedohodnou jinak.

§ 4 Zaměstnavatel se zavazuje

1. Vyžádat si předchozí písemný souhlas ZO při:
 - a) vydání nebo změnách pracovního řádu - 30 dní předem,
 - b) stanovení rozvrhu čerpání dovolené a při hromadném čerpání dovolené,
 - c) výpovědi nebo okamžitým zrušení pracovního poměru členu ZO oprávněného spolurozhodovat se zaměstnavatelem v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení,
 - d) dalších případech stanovených obecně závaznými právními předpisy.
2. Projednat s příslušným odborovým orgánem:
 - a) ekonomickou situaci zaměstnavatele - nejméně jedenkrát ročně,
 - b) množství práce a pracovní tempo,
 - c) změny organizace práce - nejméně jedenkrát ročně,
 - d) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců - nejméně jedenkrát ročně,

- e) systém školení a vzdělávání zaměstnanců - nejméně jedenkrát ročně,
 - f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců - nejméně jedenkrát ročně,
 - g) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců – podle potřeby nejpozději 30 dnů před realizací,
 - h) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - i) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
 - j) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - k) převod podle § 338 až 342 ZP,
 - l) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - m) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP,
 - n) opatření směřující k předejití či k omezení hromadného propouštění a zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance - 30 dní předem,
 - o) na žádost zaměstnance jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů do 14 dnů po podání stížnosti,
 - p) převedení zaměstnance na jinou práci podle § 41 ZP v souladu s § 46 ZP - podle potřeby,
 - q) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – neprodleně,
 - r) výši požadované náhrady škody, kterou zaměstnanec způsobil zaměstnavateli a obsah dohody o způsobu její náhrady - podle potřeby,
 - s) způsob a rozsah náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání - podle potřeby,
 - t) rozvržení týdenní pracovní doby - podle potřeby, nejpozději 30 dní před realizací,
 - u) opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na BOZP.
3. Na vyžádání informovat příslušný odborový orgán o:
- a) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, nebude-li dohodnuto jinak - nejméně jedenkrát ročně,
 - b) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji - nejméně jedenkrát ročně,
 - c) o činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních - nejméně jedenkrát ročně,

- d) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele - neprodleně,
- e) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- f) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280 ZP,
- g) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- h) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- i) při hromadném propouštění je dle § 62 odst. 2 ZP zaměstnavatel povinen o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat odborovou organizaci; rovněž je povinen informovat o:
 - důvodech hromadného propouštění,
 - počtu a profesním složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - počtu a profesním složení všech zaměstnanců, kteří jsou u zaměstnavatele zaměstnáni,
 - době, v níž se má hromadné propouštění uskutečnit,
 - hlediscích navržených pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
 - odstupném, popřípadě dalších právech propuštěných zaměstnanců.

4. Zaměstnavatel se dále zavazuje:

- a) Vytvořit odborům na svůj náklad podmínky pro řádný výkon jejich činnosti.
- b) Umožnit předsedovi, místopředsedovi nebo pověřeným členům statutárního orgánu (Výboru) odborové organizace dbát o dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních mzdových předpisů a závazků z kolektivních smluv, na základě kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, a to v intencích ust. § 321 odst. 1, ZP. Funkcionáři a specialisté OS ECHO se mohou účastnit jednání ve výše uvedeném rozsahu po vzájemné dohodě se zástupci PTM. Kontrolu výše mzdy jednotlivých zaměstnanců lze provádět pouze se souhlasem těchto zaměstnanců.
- c) Zabezpečovat srážení členských příspěvků členům odborových organizací. PTM bude poskytovat odborové organizaci ročně přehled o zaplacených členských příspěvcích jednotlivých zaměstnanců – členů odborové organizace. Na základě přehledu vystaví odborová organizace svým členům potvrzení o výši zaplaceného členského příspěvku podle ustanovení § 38l odst. 1 písm. k) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- d) Odečíst v souladu s ustanovením § 15 odst. 14 téhož zákona zaplacené členské příspěvky od zdanitelných příjmů na základě vystaveného potvrzení a žádosti zaměstnance ve výši zákonem stanoveného limitu zaměstnanci – členu odborové organizace, kterému zpracovává daňové přiznání.
- e) Umožnit předsedům odborových organizací nebo pověřeným členům výborů ZO vystoupit s požadavky a připomínkami na poradách vedení, pokud o to předem požádají.
- f) Poskytnout členům orgánu odborové organizace (členům Výboru ZO) k výkonu jejich činnosti zástupců zaměstnanců pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku zjištěného podle

pracovněprávních předpisů. Toto platí pouze v pracovní době od 8:00 do 13:00 hod.

- g) Poskytnout členům orgánů odborové organizace (např. hospodářce, členům Výboru ZO, členům Revizní komise ZO a členům komisí ZO), pracovní volno k výkonu jiné odborové činnosti (§ 203 odst. 2, písm. b), ZP) v nezbytném rozsahu, pokud tuto činnost nelze prokazatelně vykonávat v mimopracovní době (před 8:00 hod. a po 13:00 hod). Krátkodobě uvolněným zaměstnancům - členům odborové organizace - pro účast na odborových schůzích, konferencích nebo sjezdech nebo k provedení některých nezbytných administrativních a technických prací poskytne zaměstnavatel po informaci od příslušného odborového orgánu pracovní volno s náhradou mzdy ve výši jejich průměrného výdělku zjištěného podle pracovněprávních předpisů, a to bez požadavku refundace vyplacené mzdy.
- h) Seznámit zaměstnance s uzavřením KS a jejími případnými dodatky, a to vždy do 15 dnů od uzavření KS nebo dodatků. Tato povinnost bude splněna zpřístupněním zaměstnancům v tištěné podobě (např. na nástěnce) nebo v elektronické podobě.

§ 5 ZO se zavazuje

1. Zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu funkce, pokud nestanoví zvláštní předpis jinak.
2. Chránit zájmy a dobré jméno zaměstnavatele na pracovišti i na veřejnosti. Zdržovat se jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s obchodními a podnikatelskými zájmy zaměstnavatele, pokud to není v přímém rozporu se zájmy ZO.
3. Pololetně informovat zaměstnavatele o početním stavu členské základny s rozdělením na zaměstnance, důchodce (bývalé zaměstnance) a ostatní členy ZO.
4. Jedenkrát ročně, nejpozději k 30. 4., předávat zaměstnavateli jmenný seznam členů ZO, kteří mají právo spolurozhodovat se zaměstnavatelem; v průběhu roku poskytovat informace o každé změně.
5. Jedenkrát ročně informovat zaměstnavatele o činnosti ZO.

III. Pracovně právní oblast

§ 6 Pracovní doba

1. Pracovní doba je stanovena v celé PTM v rozsahu průměrně 37,5 hodin týdně tj. v průměru 7,5 hod/den za kalendářní rok.

2. Na všech pracovištích se uplatňuje režim pružného rozvržení pracovní doby následujícím způsobem,
pondělí – pátek 06:00 až 18:00 hod., s povinným časem přítomnosti na pracovišti v rozmezí 8:00 až 13:00 hod. Přestávka v práci po 4,5 hodinách, další přestávka po dalších 6 hodinách práce 30 minut.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům po 4,5 hodinách a po dalších 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání 30 minut. Mladistvým musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Tato přestávka se do pracovní doby nezapočítává.

§ 7 Převedení zaměstnanců

1. Převedení zaměstnance na jiné pracoviště v PTM projedná zaměstnavatel se zaměstnancem minimálně 1 měsíc předem. Převedením na jiné pracoviště se rozumí převedení na místo pracoviště v jiné lokalitě.
2. V ostatních případech je při převedení na jinou práci postupováno podle § 41, 44 – 46 ZP. Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat.

§ 8 Práce přesčas a noční práce

1. Celkový rozsah přesčasové práce pro zaměstnavatele, jednotlivé organizační útvary nebo pracoviště a jeho případné překročení stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušnou ZO nejpozději do 31. 1. kalendářního roku.
2. Nařizování práce přesčas v rozsahu limitu povoleného ZP (8 hodin týdně a celkově 150 ročně) je v pravomoci přímého vedoucího (§ 93 a § 98 ZP).
3. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad limit uvedený v odst. 2 pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně, tj. 416 hodin za kalendářní rok.
4. Práci přesčas nesmějí být zaměstnáváni mladiství zaměstnanci.
5. Zaměstnanci na rizikových pracovištích nesmějí vykonávat práci přesčas nad 150 hodin ročně.
6. Zaměstnavatel je povinen pravidelně projednávat se ZO otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a organizaci práce v noci a zajišťovat pro zaměstnance pracující v noci přiměřené sociální zajištění, zejména možnost občerstvení (§ 94 ZP).

§ 9 Dovolená

1. Základní výměra dovolené, stanovená v § 213 ZP, se prodlužuje všem zaměstnancům o osm dnů a činí tak 28 (dvacet osm) dnů za kalendářní rok.

2. Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k úkolům PTM a oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny, pokud se zaměstnanec s PTM nedohodne jinak. Určenou dobu čerpání dovolené je PTM povinna písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem. Tato doba může být výjimečně zkrácena, dohodne-li se tak zaměstnavatel se zaměstnancem. Rozvrhy čerpání dovolené zaměstnanců předloží ředitel k předchozímu souhlasu ZO nejpozději do 6. 6. příslušného roku.
3. Čerpání dovolené podle §211 ZP je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpал v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle předchozího odstavce, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li stanoveno jinak.
Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. 6. následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.
4. Neplacené volno bude zaměstnanci poskytnuto po dohodě s vedoucím, avšak za předpokladu, že zaměstnanec uhradí příslušnou část zákonného pojistného po nástupu do zaměstnání formou srážek ze mzdy v následujícím výplatním období.

§ 10 Osobní překážky v práci a poskytování volna

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne při splnění podmínek stanovených pracovněprávními předpisy:

1. Na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky a dítěte a o další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob.
2. Na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, na další jeden den k účasti na pohřbu a na další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb.
3. Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce. Čerpání tohoto volna lze v kalendářním roce se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
4. Na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 9 pracovních dnů za 2 měsíce výpovědní doby, k hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí, resp. dohodou z důvodů organizačních změn. Při kratší výpovědní době se poskytne alikvotní část.

IV. Sociální oblast

§ 11 Hrazení sociálních nákladů

SÚ je fondem zaměstnavatele a bude vytvářen v takové výši, aby byly pokryty všechny závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům vyplývající z této uzavřené smlouvy. Plnění poskytované a hrazené ze SÚ má fakultativní (tj. nezávaznou) povahu a může být uskutečňováno maximálně do výše zůstatku SÚ.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytovat plnění na sociální oblast z účtu „ostatní sociální náklady“ (účet 528101), který je součástí osobních nákladů zaměstnance. Na účtu musí být zůstatek finančních prostředků v takové výši, aby byly pokryty všechny závazky zaměstnavatele vůči zaměstnancům vyplývající z této uzavřené smlouvy. Plnění poskytované a hrazené z účtu „ostatní sociální náklady“ má fakultativní (tj. nezávaznou) povahu a může být uskutečňováno maximálně do výše zůstatku na tomto účtu.

1. Smluvní strany berou na vědomí, že zaměstnavatel vloží na účet „ostatní sociální náklady“ (účet 528101) pro rok 2023 částku ve výši 380.000,- Kč
2. Užití prostředků z účtu „ostatní sociální náklady“:
 - a) priority se stejnou výší příspěvku všem zaměstnancům:
 - prevence zdraví
 - stravování
 - b) další aktivity v zájmu společnosti a zaměstnanců:
 - společenské a sportovní akce
 - sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance
 - sociální výpomoc při závažných životních situacích
 - příspěvek na činnost odborů
 - služby zdravotních zařízení
3. Hospodaření s prostředky na sociální náklady:
Hospodaření s prostředky na sociální náklady se řídí dokumentem „Zásady pro čerpání sociálních výhod dle Kolektivní smlouvy v PTM“.
4. Rozpočet pro hrazení sociálních nákladů schvaluje ředitel PTM; v rámci schváleného rozpočtu rozhoduje o realizaci výdajů z účtu „ostatní sociální náklady“ pověřený zaměstnanec dle platného podpisového řádu.

§ 12 Sociální péče o zaměstnance

1. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům v evidenčním stavu, kteří jsou důchodově připojištěni u kteréhokoliv penzijního fondu měsíční částkou 700,- Kč. Předpokladem k poskytnutí příspěvku je vlastní minimální příspěvek pojištěnce ve výši 200,- Kč. Bližší podmínky pro jejich poskytování budou stanoveny v Zásadách pro čerpání sociálních výhod dle Kolektivní smlouvy v PTM.

2. Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům v evidenčním stavu, kteří mají sjednané kapitálové životní pojištění měsíční částkou 550,- Kč. Předpokladem k poskytnutí příspěvku je vlastní zaměstnancem hrazená minimální měsíční splátka spoření ve výši 100,- Kč. Příspěvek na životní pojištění je možné čerpat v souběhu s penzijním připojištěním. Bližší podmínky pro jejich poskytování budou stanoveny v Zásadách pro čerpání sociálních výhod dle Kolektivní smlouvy v PTM.
3. Zaměstnavatel je povinen zajistit pracovnělékařské služby v rozsahu zákonných předpisů (vstupní a výstupní prohlídky, opakované prohlídky vybraných profesí, prověrky pracovišť z hlediska BOZP). Zároveň je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance, jakým způsobem jsou tyto služby zajištěny, popř. kterým smluvním poskytovatelem pracovnělékařských služeb.
4. Zaměstnavatel případně sjedná pro své zaměstnance další preventivní zdravotní prohlídky, které nemůže z hlediska odbornosti nebo přístrojového a materiálního vybavení zajistit ve smluvních zařízeních.
5. Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům příspěvek na stravování formou elektronických stravenek.
6. Při pracovních směnách delších než 11 hodin poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další hlavní jídlo. Toto rozhodnutí se vztahuje i na nařízenou práci přesčas, delší než 3 hodiny, navazující na pracovní směnu.
7. V případě úmrtí zaměstnance vyplatí zaměstnavatel pozůstalým členům rodiny příspěvek ve výši 30 000,- Kč na částečnou úhradu nákladů na pohřeb účtovaný pohřební službou.
8. V mimořádných a zvláštního zřetele hodných případech (např. úmrtí v rodině, živelná událost, invalidita, dlouhodobá nemoc apod.) může být zaměstnanci poskytnuta sociální výpomoc do maximální výše 30 000,- Kč. V případech postižení živelní pohromou, ekologickou, nebo průmyslovou havárií na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, může být zaměstnanci poskytnuta sociální výpomoc do maximální výše 50 000,- Kč. Bližší podmínky poskytnutí jsou uvedeny v Zásadách pro čerpání sociálních výhod dle Kolektivní smlouvy v PTM. Poskytnutí výpomoci projedná a doporučí ZO a o vyplacení rozhodne ředitel.
9. Zaměstnavatel umožní čerpat některé další služby (zejména ozdravné pobyty, sportovní aktivity a kulturní vyžití) pomocí nepeněžních poukázek. Bližší podmínky pro jejich poskytování budou stanoveny v Zásadách pro čerpání sociálních výhod dle Kolektivní smlouvy v PTM.

§ 13 Pracovní podmínky, bezpečnost práce

1. Zaměstnavatel minimálně jednou ročně provede kontrolu dodržování pracovních podmínek a bezpečnosti práce za účasti pověřeného zástupce ZO. Výsledky kontrol s návrhy opatření budou projednány vedením úseků se ZO.
2. V PTM je zpracován Registr rizik, který je revidován 1x ročně a je součástí prověrky BOZP na základě požadavku §108 ZP.

3. Zaměstnavatel se v oblasti BOZP zavazuje:

- hradit veškeré náklady spojené s BOZP,
- průběžně umožnit výkon kontroly nad BOZP příslušným odborovým orgánům a svazovým inspektorům bezpečnosti práce,
- učinit maximum pro zamezení výskytu nemocí z povolání,
- informovat svazové inspektory bezpečnosti práce OS ECHO o vzniku těžkých a smrtelných úrazů.

Na tuto činnost bude zaměstnavatel poskytovat dobrovolným inspektorům BOZP, kteří budou odsouhlaseni PTM, volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou. Jedná se zejména o tyto akce:

- kontrolní a preventivní činnost,
- účast na kontrolních akcích jiných orgánů,
- účast na všech jednáních souvisejících s BOZP, zejména šetření, projednávání a odškodňování pracovních úrazů,
- školení pořádané zaměstnavatelem nebo ZO.

4. Odborové organizace se v oblasti BOZP zavazují:

- k úzké spolupráci dobrovolných inspektorů bezpečnosti práce s bezpečnostními techniky na úseku,
- pravidelně sledovat vývoj úrazovosti na úsecích,
- trvale se podílet na výchově zaměstnanců v oblasti BOZP.

5. Poskytování ochranných nápojů, osobních ochranných pracovních prostředků, mycích a čisticích prostředků řeší vnitřní předpis PTMSM/04/06/0 Směrnice pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích a čisticích prostředků.

§ 14 Zaměstnanost – organizační změny

1. Připravované organizační změny projedná zaměstnavatel se ZO nejpozději 30 dní před realizací, pokud se nedohodnou jinak.
2. Při realizaci organizačních změn a útlumových programů zabezpečí zaměstnavatel v případech, kdy bude mít jiná volná pracovní místa, organizačně i finančně rekvalifikaci uvolňovaných zaměstnanců na tato místa, budou-li mít dotčení zaměstnanci o tuto rekvalifikaci zájem a potřebné předpoklady.

V. Mzdová oblast

§ 15 Minimální mzda

Zaměstnavatel zaručuje zaměstnancům minimální mzdu ve výši mzdového tarifu 1. tarifní třídy dle této kolektivní smlouvy. Při poskytování minimální mzdy postupuje podle platného nařízení vlády o minimální mzdě.

§ 16 Zaručená mzda

Zaměstnavatel zaručuje zaměstnancům nárok na tarifní mzdu a mzdové příplatky stanovené touto kolektivní smlouvou. Zaměstnancům, se kterými je mzda sjednána smluvně, se zaručuje nárok na zaručenou část smluvní mzdy.

§ 17 Nárůst mezd

Průměrné navýšení mezd v roce 2023 oproti roku 2022 bude minimálně ve výši 10% (v součtu tarifní mzdy a VSM). Ředitel společnosti si vyhrazuje právo na zvyšování mezd svých podřízených v souladu se situací na trhu práce dle jednotlivých profesí, dle pracovních výkonů jednotlivých pracovníků PTM a v souladu s dosahovanými hospodářskými výsledky PTM.

§ 18 Smluvní mzda

1. Mzda, která je se zaměstnancem sjednána smluvně, nesmí být nižší, než by zaměstnanci příslušela podle kolektivní smlouvy.
2. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána ve smlouvě o individuálních podmínkách odměňování při výkonu funkce, se ustanovení mzdové části této KS nevztahují s výjimkou:
 - § 15 Minimální mzda
 - § 16 Zaručená mzda
 - § 18 Smluvní mzda odst. 1., 2., 4., 5
 - § 22 Zastupování
 - § 23 Odborné školení
 - § 25 Mzda a příplatek za práci přesčas
 - § 26 Zásady pro poskytování příplatků odst. 1. a 2.
 - § 27 Pohyblivá část mzdy odst. 1.
 - § 28 Další odměny
 - § 29 Výslužné
 - § 30 Předdůchody
 - § 31 Odstupné
 - § 32 Průměrný výdělek
 - § 33 Výplatní termíny
3. Na zaměstnance, s nimiž je mzda sjednána ve smlouvě o individuálních mzdových a pracovních podmínkách, se ustanovení mzdové části této KS nevztahují, s výjimkou:

- § 15 Minimální mzda
- § 16 Zaručená mzda
- § 18 Smluvní mzda odst. 1., 3., 4., 5.
- § 22 Zastupování
- § 25 Mzda a příplatek za práci přesčas nad smluvní ujednání
- § 26 Zásady pro poskytování příplatků odst. 1. a 2.
- § 31 Odstupné
- § 32 Průměrný výdělek
- § 33 Výplatní termíny

4. Podmínky poskytování smluvní mzdy jsou uvedeny ve mzdovém předpisu PTM a dále konkretizovány ve vlastní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
5. Smluvní mzda se uplatní u funkce ředitele a dále ji lze uplatnit u funkcí vedoucích útvarů jmenovitě stanovených ředitelem. V zájmu ocenění práce též u vynikajících odborníků bez ohledu na zastávanou funkci.

§ 19 Tarifní soustava

1. V PTM je uplatňována měsíční mzda, odstupňovaná v 15 tarifních třídách. Stupnice mzdových tarifů je uvedena v příloze č. 1 kolektivní smlouvy. Měsíční mzdový tarif se přepočítává na skutečně odpracovanou dobu v měsíci.
2. V souvislosti se změnou tarifů nesmí být kráceny jiné složky mezd.

§ 20 Zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů

1. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do tarifní třídy příslušného povolání nebo funkce dle kvalifikace, znalostí a dovedností.
2. Pracovní funkce v PTM jsou rozděleny do dvou kategorií:
 - kategorie technicko-hospodářských funkcí, dále TH,
 - kategorie dělnických funkcí, dále D.

Pro obě kategorie jsou v PTM zpracovány popisy funkcí.

3. Zařazování funkcí do tarifních tříd.
Zařazení pracovní funkce do tarifní třídy se provádí na základě požadované kvalifikace a dovedností, kterou navrhuje manažer střediska a schvaluje ředitel.
4. Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd.
Zaměstnanec se zařadí do tarifní třídy příslušející dle popisu pracovní funkce, kterou vykonává na základě pracovní smlouvy. Pokud zaměstnanec nevykonává činnosti, uvedené v popisu své pracovní funkce v plném rozsahu (např. zaměstnanec po nástupu do PTM v době zpracování), zařadí se do přiměřeně nižší tarifní třídy.
5. Zaměstnanci přísluší mzda ve výši mzdového tarifu tarifní třídy, do které byl zařazen.

§ 21 Přearazení zaměstnanců

Přearadí-li zaměstnavatel zaměstnance do povolání nebo funkce nebo na jinou práci a dojde-li přitom ke změně tarifního zařazení, přísluší mu nový mzdový tarif s účinností od prvního dne přearazení.

§ 22 Zastupování

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.

§ 23 Odborné školení

Účast na odborném školení, přezkušování a studiu při zaměstnání se souhlasem zaměstnavatele za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce se posuzuje jako výkon práce. Obdobně se postupuje v případě dlouhodobých pracovních stáží.

Účast na školeních a studiu při zaměstnání se souhlasem zaměstnavatele za účelem zvýšení nebo získání kvalifikace se posuzuje jako překážka v práci na straně zaměstnance a je hrazena průměrem. Se zaměstnancem se uzavírá kvalifikační dohoda.

§ 24 Mzda při výkonu jiné práce

1. Přearade-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, za kterou přísluší nižší mzda z důvodu:
 - a) nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
 - b) koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství nebo mateřství,
 - c) jestliže to je nutné podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před přenosnými nemocemi,přísluší mu (nebo jí) po dobu přearadení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před přearadením.
2. Zaměstnavatel může přearvat zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Zaměstnanci po dobu přearadení přísluší ke mzdě

doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3. Tento doplatek nepřísluší zaměstnanci převedenému z důvodů uvedených v bodech 1., 2, který vlastní vinou nedosahuje při práci, na níž byl převeden, ani průměrného výkonu, dosahovaného zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci.
4. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu na strojním zařízení, kterou nezavinil, nebo v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % a v případě prostoje z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů nebo živelní události a nebyl-li převeden na jinou práci, ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.
5. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z důvodu dlouhodobé plánované odstávky zařízení, přísluší mu náhrada mzdy dohodnutá podle § 208 ZP.
6. Spolupracuje-li zaměstnanec při opravě zařízení (například oprava zkušebního zařízení), zůstává zaměstnanci původní mzdový tarif a ostatní přiznané mzdové složky s výjimkou příplatků, vycházejících z charakteru původně vykonávané práce. V případě vyplácení příplatků paušální částkou se tato úměrně krátí nebo odejme, pokud je změna pracovního zařazení delší než měsíc.

§ 25 Mzda a příplatek za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas nařízenou zaměstnavatelem nebo konanou s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek k dosažené mzdě ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu práce přesčas.
2. Zaměstnavatel může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout náhradní volno, a to za jednu hodinu práce přesčas jednu hodinu náhradního volna. V tomto případě příplatek dle odst. 1 zaměstnanci nepřísluší.
3. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci příplatek ke mzdě podle odst. 1, jehož výpočet se časově vztahuje k době výkonu práce přesčas.

§ 26 Zásady pro poskytování příplatků

1. Příplatky se vyplácí za skutečně odpracovanou dobu.
2. Přírůstek příplatků daný touto kolektivní smlouvou nesmí být negován ostatními individuálně přiznanými složkami mezd. Toto ustanovení neplatí v případě, kdy je zaměstnanci krácena nebo odejmuta výkonnostní složka mzdy z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, nedostatečného plnění pracovních povinností apod.

Další složky mezd

Dále uvedené složky mezd nejsou nárokové s výjimkou § 31 (Odstupné).

§ 27 Pohyblivá část mzdy a výkonnostní složka mzdy

1. Zaměstnancům, se kterými je mzda sjednána ve smlouvě o individuálních podmínkách odměňování, se pohyblivá část mzdy stanoví v této smlouvě. Výše výplaty pohyblivé části mzdy je vázána na splnění předem stanovených měřitelných nebo hodnotitelných ukazatelů nebo úkolů.
2. U zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou lze uplatnit výkonnostní složku mzdy. Výkonnostní složka mzdy se stanoví předem na období nejméně jednoho kalendářního měsíce. Další podmínky pro stanovení a výplatu výkonnostní složky mzdy jsou uvedeny ve mzdovém předpisu PTM.

§ 28 Další odměny

Za splnění mimořádných úkolů lze poskytnout zaměstnanci další odměny z fondu ředitele a z fondu odměn vedoucího na základě rozhodnutí příslušného fondodržitele. Bližší podmínky stanoví mzdový předpis PTM.

§ 29 Výslužné

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 PTM 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 PTM 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) pracovní poměr zaměstnance k PTM trval nejméně 5 roků. Do doby trvání pracovního poměru zaměstnance se započítává nepřetržitá doba trvání pracovního poměru v organizacích, ze kterých PTM vznikla. Výpočet délky trvání pracovního poměru k PTM a organizacím, ze kterých PTM vznikla bude odvozen z oboustranně podepsaném prohlášení o započítaném období k 31.12.2022 (podepisovat oboustranně prohlášení neplatí pro zaměstnance s uzavřeným pracovním poměrem po 30. dubnu 2015 – pracovní poměr již k PTM).
- c) Nárok na výslužné vzniká na základě rozhodnutí ředitele PTM při splnění stanovených podmínek. Zaměstnavatel není povinen ani při splnění stanovených podmínek rozhodnout o výplatě výslužného zaměstnanci.

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 PTM takto:

Doba trvání pracovního poměru k PTM nejméně roků:	Výše výslužného v násobcích průměrného měsíčního výdělku zaměstnance do:
5	0,5
10	1,5
15	2,5
20	5,0
30	7,0

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 PTM 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 zaměstnanci s tarifní mzdou rozhoduje ředitel.

Výslužné lze přiznat také zaměstnanci, se kterým je uzavřena smlouva o individuálních mzdových a pracovních podmínkách. O výplatě výslužného zaměstnanci s uzavřenou smlouvou o individuálních mzdových a pracovních podmínkách rozhoduje představenstvo společnosti.

§ 30 Předdůchody

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

Odměna může být vyplacena na základě doporučení vedoucího a po schválení ředitelem. Při rozhodování o výplatě odměny a její výši bude individuálně posuzován dlouhodobý přínos zaměstnance pro PTM, loajalita k PTM 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 PTM uvedené v § 29 této kolektivní smlouvy.

Odměnu lze přiznat také zaměstnanci, se kterým je uzavřena smlouva o individuálních mzdových a pracovních podmínkách. O výplatě odměny při odchodu do předdůchodu zaměstnanci, se kterým je uzavřena smlouva o individuálních mzdových a pracovních podmínkách, rozhoduje představenstvo společnosti. Tuto odměnu nelze přiznat 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 PTM.

§ 31 Odstupné

1. Zaměstnancům, kterým skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem, případně dohodou (v termínu požadovaném zaměstnancem) z důvodů uvedených

v ZP §52 písm. a) až c), náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

2. V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou v termínu určeném zaměstnavatelem, obdrží vedle základního odstupného i zvýšené odstupné podle délky trvání pracovního poměru. Zvýšené odstupné se vyplácí z důvodu ulehčení finanční situace dlouholetých zaměstnanců PTM v období, kdy ztratili zaměstnání s pravidelným finančním příjmem.

Zaměstnavatel nabídne tuto dohodu všem zaměstnancům, kteří ukončí pracovní poměr z důvodů uvedených v odstavci 1.

Zvýšené odstupné nenáleží zaměstnancům, kterým vznikl nárok na starobní důchod, předčasný starobní důchod nebo invalidní důchod 3. stupně a neukončili pracovní poměr v souladu s podmínkami stanovenými v § 29, písm. a).

Pravidla pro výpočet doby trvání pracovního poměru k PTM se řídí shodnými pravidly jako jsou uvedeny v § 29 bodě b).

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

3. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší odstupné podle § 67 ZP, odst. 1 (druhá věta).
4. Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP práce nebo dohodou z týchž důvodů a jejichž pracovní poměr k zaměstnavateli trvá více než 5 let, přísluší odměna ve výši minimálně jednoho průměrného měsíčního výdělku a dále podle délky trvání pracovního poměru k PTM. Pravidla pro výpočet doby trvání pracovního poměru k PTM se řídí shodnými pravidly jako jsou uvedeny v § 29 bodě b).

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

5. Odstupné a odměnu vyplácí zaměstnavatel v nejbližším výplatním termínu, určeném zaměstnavatelem pro výplatu mzdy, po skončení pracovního poměru zaměstnance.

§ 32 Průměrný výdělek

1. Při zjišťování průměrného výdělku pro pracovně právní účely se postupuje dle § 351 – 362 ZP s tímto upřesněním:
- ostatní složky mezd vyplácené za delší období než jedno čtvrtletí se rozpočítávají na období za jaké 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.

2. Rozhodným obdobím při zjišťování průměrného výdělku pro účely náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je předchozí kalendářní rok, pokud je to pro zaměstnance výhodnější. U zaměstnance, který byl pro ohrožení nemocí z povolání převeden na jinou práci a u něhož byla nemoc z povolání zjištěna teprve po tomto převedení, se vychází při výpočtu náhrady za ztrátu výdělku z průměrného výdělku zjištěného naposledy přede dnem převedení na jinou práci.

§ 33 Výplatní termíny

1. Mzda je splatná pozadu za měsíční období. Výplatní termín mzdy je vždy 9. kalendářní den následujícího měsíce. Případně-li výplatní termín na sobotu, uskuteční se výplata mzdy v pátek. Případně-li výplatní termín na neděli, uskuteční se výplata mzdy v pondělí.
2. Zaměstnavatel provede bezplatně každému zaměstnanci tyto srážky ze mzdy:
 - a) příspěvek zaměstnance na důchodové připojištění,
 - b) příspěvek zaměstnance na kapitálové životní pojištění,
 - c) platbu za pohonné hmoty pro služební vozidla užívaná k soukromým účelům,
 - d) soudem stanovené exekuce na mzdu,
 - e) úhradu příspěvku zaměstnance na závodní stravování,
 - f) úhradu nákladů za vykázané soukromé telefonní hovory.
3. Zaměstnavatel zajistí srážky odborových příspěvků z mezd zaměstnanců a odvod takto získané souhrnné částky na účet odborové organizace.
4. Jiné převody zaměstnavatel nezajišťuje.
5. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci elektronický písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu vypočte.

§ 34 Přechod práv a povinností

1. Dochází-li k převodu zaměstnavatele nebo části zaměstnavatele nebo k převodu úkolů nebo činností zaměstnavatele anebo jejich částí k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.
2. Před přechodem práv a povinností z pracovně právních vztahů k jinému zaměstnavateli jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat příslušný ZO o této skutečnosti a projednat s ním za účelem dosažení shody datum nebo navrhované datum převodu, důvody převodu, právní,

ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům. Zaměstnavatel poskytne příslušnému odborovému orgánu informace a provede projednání nejpozději 30 dní před uvažovanou realizací.

VI. Všeobecná a závěrečná ustanovení

§ 35 Platnost

Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a účinnosti dnem 1. 1. 2023 a uzavírá se na období 1 roku do 31. 12. 2023 nebo do uzavření nové kolektivní smlouvy.

§ 36 Řešení sporů

Smluvní strany se zavazují řešit případné kolektivní spory o plnění závazků této kolektivní smlouvy nejprve vzájemným jednáním. Pokud spor nevyřeší do 14 dnů od jeho vzniku, budou smluvní strany postupovat v souladu se zákonem o kolektivním vyjednávání.

§ 37 Změny a doplnění

Změnu nebo doplnění této kolektivní smlouvy může navrhnout kterákoliv ze smluvních stran. Smluvní strany jsou povinny o návrhu na změnu nebo doplnění zahájit jednání nejpozději do 14 dnů od jeho doručení.

§ 38 Závěrečná ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve 4 originálech. Každá smluvní strana obdrží 2 vyhotovení.
2. Tato kolektivní smlouva musí být všem zaměstnancům volně přístupná u smluvních stran.

Seznam příloh: č. 1 Stupnice mzdových tarifů platná od 1. 1. 2023

V Praze dne

16.12.2022

Za ZO

Za PTM

Taťána Malcová

Ing. David Onderek

Bc. Jiří Nonfried

Příloha č. 1**Stupnice mzdových tarifů****platná od 1. 1. 2023**

Tarifní třída	Mzdový tarif v Kč za měsíc
1	20 000
2	21 000
3	22 500
4	24 000
5	26 000
6	28 000
7	30 000
8	32 000
9	34 500
10	37 000
11	39 500
12	42 500
13	46 000
14	49 500
15	53 500

11