

Kolektivní smlouva vyššího stupně pro rok 2026

uzavřená mezi smluvními stranami:



**Odborový svaz pracovníků dřevozpracujících odvětví,
lesního a vodního hospodářství v České republice**

IČO: 00006041

(dále jen Odborový svaz)

zastoupený:

JUDr. Jaroslavou Nestěrovou, předsedou Odborového svazu

a



**Svaz zaměstnavatelů Malá
Voda Česká republika**

(dále jen SZMV)

zastoupený:

Philippem G u i t a r d e m, předsedou Svazu zaměstnavatelů
za společnosti

1.SČV, a.s. IČO: 47549793

Středočeské vodárny, a.s., IČO: 26196619

Solutions and Services, a. s., IČO: 27208320

Královehradecká provozní, a. s, IČO: 27461211

Česká voda – MEMSEP, a. s., IČO: 25035070

Veolia Holding Česká republika, a.s., IČO: 10696539

Veolia Support Services Česká republika, a.s., IČO: 29060770

Vodohospodářská společnost Rokycany, s.r.o. 45351325

Pražské vodovody a kanalizace, a.s., IČO: 25656635

MORAVSKÁ VODÁRENSKÁ, a.s., IČO: 61859575

Vodárna Zlín, a. s., IČO: 14237073

Příbramská provozní, s.r.o., IČO 22313460

Obsah

1.	<u>Úvodní ustanovení</u>	3
2.	<u>Vztahy mezi SZMV a odborovým svazem</u>	3
3.	<u>Povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců</u>	4
4.	<u>Vznik, změna a skončení pracovního poměru</u>	6
5.	<u>Pracovní doba</u>	6
6.	<u>Dovolená</u>	7
7.	<u>Školení a vzdělávání zaměstnanců</u>	7
8.	<u>Překážky v práci</u>	8
9.	<u>Sociální oblast</u>	8
10.	<u>Mzdová oblast</u>	14
11.	<u>Přechodná ustanovení</u>	16
12.	<u>Závěrečná ustanovení</u>	16

- Přílohy:
1. Vzor - Informace o hospodářském výsledku
 2. Vzor - Informace o mzdových prostředcích
 3. Vzor rozpočtu sociálních nákladů
 4. Přehled o hodnotách stravenek pro rok 2026

1. Úvodní ustanovení

- 1.1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně vymezuje sociálně-ekonomické a pracovně-právní vztahy mezi zaměstnavateli, pokud jsou ze zákona považováni za podnikatelské subjekty na straně jedné a zaměstnanci těchto právních subjektů na straně druhé. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně (dále jen „KSVS“) je závazná pro všechny zaměstnavatele skupiny Veolia, sdružené ve Svazu Malá Voda Česká republika. Závazky a formulace v této KSVS jsou závazné pro všechny výše uvedené zaměstnavatele a v případě, že stanovují minimální hranici vzájemných vztahů mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi, stanovují tento minimální limit i pro dílčí kolektivní smlouvy jednotlivých zaměstnavatelů.
- 1.2. Východiskem této kolektivní smlouvy jsou příslušná ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, jakož i předpisů souvisejících a prováděcích. U obchodních společností také příslušná ustanovení zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů, stanov nebo společenské smlouvy, která se na ně vztahují.
- 1.3. Strany, které podepsaly tuto kolektivní smlouvu, se zavazují (na všech úrovních), zejména půjde-li o uspokojování mzdových, pracovně-právních a sociálních nároků vyplývajících z této kolektivní smlouvy vyššího stupně, že nebudou diskriminovat žádného zaměstnance z důvodů členství v Odborovém svazu.
- 1.4. Obě smluvní strany na úrovni SZMV a Odborového svazu budou koordinovat svou činnost v legislativním procesu a budou si předávat návrhy a stanoviska s cílem jednotného postupu v legislativním procesu týkající se odvětví.
- 1.5. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zejména půjde-li o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2. Vztahy mezi SZMV a Odborovým svazem

- 2.1. Cílem této smlouvy je vymezit pro společnosti skupiny Veolia Voda Česká republika podmínky pro základní nastavení vzájemných vztahů v oblasti personální práce a spolupráce s odborovými organizacemi ve společnostech, které jsou členy SZMV. Veškeré údaje obsažené v tomto materiálu budou respektovány vedoucími představiteli jednotlivých společností při jednáních o kolektivních smlouvách pro daný rok. Měřitelné nebo hodnotitelné parametry jsou vždy brány jako minimální závazek. Horní hranice není omezena.
- 2.2. Za účelem úpravy vzájemných vztahů smluvních stran se smluvní strany zavazují:
 - Umožnit v podnikovém zpravodaji nebo obdobném vnitřním tisku (pokud ho zaměstnavatel vydává) prostor pro odborové záležitosti v rozsahu dle vzájemné dohody.
 - Umožnit odborové organizaci, aby na své náklady v prostorách zaměstnavatele umístila své informační vývěsky na místech stanovených dle vzájemné dohody.
 - Umožnit pověřeným zástupcům a zaměstnancům OS vstup do prostor zaměstnavatele za účelem plnění odborových povinností při dodržení obecně závazných předpisů.
- 2.3. Obě strany pololetně, a to vždy v termínu do 31.10. a do 31.3. provádějí písemnou kontrolu plnění ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně. V případě zjištěných rozporů v kontrole provedou rozbor příčin neplnění jednotlivých ustanovení spolu s návrhem nápravných opatření, a to včetně termínů jejich realizace.

- 2.4 Obě smluvní strany uskuteční minimálně jedenkrát ročně jednání zástupců obou stran za účelem vyhodnocení spolupráce, KSVS a jednotlivých kolektivních smluv společností.
- 2.5 Zaměstnavatel se zavazuje umožnit konání voleb odborové organizace v pracovní době a na pracovišti dle § 276, odst. 6 ZP. Bližší podmínky stanoví podnikové kolektivní smlouvy (doba, místo konání apod.). Zaměstnavatel se dále zavazuje umožnit odborovým organizacím komunikovat se zaměstnanci na pracovištích zaměstnavatele a/nebo prostřednictvím emailu nebo jiných interních komunikačních prostředků.

3. Povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců

Povinnosti zaměstnavatelů

- 3.1. V dohodnutých termínech, minimálně čtvrtletně informovat výbor základní organizace Odborového svazu (dále jen „VZO OS“) o hospodářském výsledku, včetně výnosů a nákladů, a to dle ukazatelů uvedených v příloze č. 1 této vyšší kolektivní smlouvy, o důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních.
- 3.2. Poskytnout odborové organizaci pro schůzovou činnost VZO OS místnost včetně nezbytně nutného vybavení a nákladů spojených s údržbou a technickým provozem. Pro konání členských schůzí zajistí vhodnou místnost v prostorách zaměstnavatele (pokud ji vlastní).
- 3.3. Ve mzdové oblasti písemně informovat VZO OS:
- minimálně čtvrtletně, a to nejpozději do 30. dne následujícího měsíce po skončení čtvrtletí o čerpání mzdových prostředků u zaměstnanců zařazených do tarifních stupňů (u zaměstnavatelů, kteří odměňují dle smluvních mezd u všech zaměstnanců s výjimkou jmenovaných funkcí ve vrcholovém managementu, včetně rozdělení na menší organizační celky, pokud budou definovány v kolektivních smlouvách společností, spolu se skutečným pohybem zaměstnanců), a to v rozsahu dle přílohy č. 2 této kolektivní smlouvy
 - o vývoji mezd, platů, průměrné mzdy a jejich složek /dle ujednání v kolektivních smlouvách společností případně i po jednotlivých profesích/, a to vždy nejpozději do 30 dne následujícího měsíce po skončení pololetí
 - začátkem roku předložit písemně předpoklad čerpání mzdových prostředků na celý rok s rozdělením na jednotlivá čtvrtletí, včetně rozdělení na menší organizační celky, pokud budou definována v kolektivních smlouvách společností, spolu s předpokladem pohybu stavu zaměstnanců
 - o čerpání nařízené i dohodnuté práce přesčas v hodinách
- 3.4. Provádět srážky členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace, souhlasili s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace a tyto zasílá na účet odborové organizace u příslušného peněžního ústavu. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci měsíční přehled o provedených srážkách jednotlivých zaměstnancům – členům odborové organizace, provádí a poskytuje rekapitulaci srážených členských příspěvků za zdaňovací období předchozího kalendářního roku způsobem dohodnutým s odborovou organizací pro účely zpracování podkladů pro odpočet od základu daně z příjmu fyzických osob ve smyslu § 15 odst. 7 zákona č. 598/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- 3.5. Písemně informovat odborovou organizaci o nově sjednaných pracovních poměrech a o skončených pracovních poměrech vždy minimálně do 30-ti dnů po skončení čtvrtletí.
- 3.6. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž

může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

- při změně
 - pracovního zařazení
 - druhu práce
- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
- v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno.

- 3.7. V případě vzniku škody, za kterou odpovídá zaměstnanec, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody nepřesahující 1.000 Kč.

Sociální odpovědnost a rovný přístup

- 3.8. Skupina Veolia jako sociálně odpovědný zaměstnavatel zaručuje respekt a nediskriminační přístup pro všechny zaměstnance, a stejně tak také rovný přístup pro muže i ženy.

Skupina Veolia klade důraz na 3 základní přístupy:

- Garantujeme rovné a nediskriminační personální procesy a rovné zacházení pro všechny kategorie zaměstnanců,
- Garantujeme nediskriminační přístup k zaměstnávání ve skupině Veolia (z pohledu věku, původu, zdravotního hlediska, pohlaví),
- Garantujeme rozvoj sociálního dialogu a možnost svobodného projevu pro naše zaměstnance.

Dále, v souvislosti s novými výzvami, kterým skupina Veolia čelí, zdůrazňujeme dvě další priority:

- Rozvoj rovnosti mezi ženami a muži
- Rovnost mezi oběma pohlavími a profesní rovnost je zásadní předpoklad výkonnosti, důvěryhodnosti a poctivosti. Velký důraz bude v této souvislosti kladen na zvyšování vyrovnanosti podílu mezi muži a ženami, a to ve všech organizačních úrovních našich společností.

Podpora internacionalizace společnosti

- Veolia podporuje práci v multikulturním prostředí, a tak také respektuje kulturu každého zaměstnance. Každý zaměstnanec z jakékoli země by měl být také schopen se integrovat a účastnit se rozvoje skupiny Veolia.
- Všechny tyto priority budou provázány sdílenými cíli, které umožní další rozvoj skupiny Veolia pomocí dodržování našich závazků.

4. Vznik, změna a skončení pracovního poměru

- 4.1. Zřídí-li se nové pracovní místo, nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, bude zaměstnavatelem toto místo přednostně nabídnuto zaměstnancům společnosti, a to i zaměstnancům, kteří jsou uvolňováni z důvodů organizačních změn a mají pro toto pracovní místo odpovídající předpoklady.
- 4.2. Při hromadném propouštění dle § 62 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen o svém záměru písemně informovat VZO OS a to nejpozději 40 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům a projednat s VZO OS za účelem dosažení shody opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho následků pro zaměstnance, především s možností jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Před tímto jednáním je zaměstnavatel povinen poskytnout VZO OS potřebné informace a podklady.
- 4.3. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, vyplatit odstupné, které bude zvýšené o násobky nad zákonem danou úroveň, (ve výši minimálně 3násobku průměrné mzdy):
- a) při odpracování **5 až 10 let** u společnosti, včetně jejich právních předchůdců – zvýšené o 3 násobek průměrné mzdy
 - b) při odpracování **10 až 15 let** u společnosti, včetně jejich právních předchůdců – zvýšené o 4 násobek průměrné mzdy
 - c) při odpracování **15 až 20 let** u společnosti, včetně jejich právních předchůdců – zvýšené o 5 násobek průměrné mzdy
 - d) při odpracování **nad 20 let** u společnosti, včetně jejich právních předchůdců – zvýšené o 6 násobek průměrné mzdy
 - e) v případech, kdy dojde z důvodů uvedených v § 52, písm. a) - c) ZP k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru a pracovní poměr tak skončí nejpozději v den uplynutí původní výpovědní doby (byla-li již výpověď dána), lze za každých celých 28 dní nevyužitě výpovědní doby vyplatit další odstupné ve výši měsíčního průměrného výdělku. Pro upřesnění se doplňuje, že alikvotní část odstupného za další jednotlivé dny nad rámec celých 28 dní zaměstnanci nenáleží. Stejně pravidlo o možném navýšení odstupného za nevyužitou výpovědní dobu se uplatní v případě, kdy bude se zaměstnancem uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c), aniž by byla z těchto důvodů dána výpověď.

Zvýšení odstupného se bude odvozovat od odpracovaných let pro společnost, konkrétní navýšení bude stanoveno kolektivní smlouvou společnosti.

- 4.4. Pro případ ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. a) až c) ZP bude k žádosti zaměstnance povolen odklad jeho případných půjček ze sociálního fondu nebo fondu jej nahrazujícího. Podmínkou odkladu je, že zaměstnanec bude veden příslušným Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání.
- 4.5. Délka odkladu činí 12 měsíců, pokud nebude stanovena v kolektivní smlouvě společnosti lhůta delší, kde mohou být stanoveny i další podmínky. Delší délku odkladu a výši splátek dluhu povolí zaměstnavatel po dohodě s příslušným VZO OS.

5. Pracovní doba

- 5.1. Délka týdenní pracovní doby je **37,5 hodiny**. Při jejím nerovnoměrném rozvržení nad ZP činí v ročním průměru max. 37,5 hodiny týdně. Ostatní podmínky pracovní doby lze stanovit v kolektivní smlouvě společností.
- 5.2. Pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou s ohledem na charakter práce a provozní podmínky o možnosti pracovat z domova tzv. home office, pak, tak učiní za podmínek stanovených dohodou o výkonu práce z domova, a to v souladu se ZP a příslušnými vnitřními předpisy zaměstnavatele. Na uzavření dohody o výkonu z práce z domova není právní nárok, v případech stanovených ZP je zaměstnavatel povinen odůvodnit, pokud žádosti zaměstnance uzavřít dohodu nevyhoví.

6. Dovolená

- 6.1. Výměra dovolené všech zaměstnanců, stanovená podle § 213 odst.1, zákoníku práce, se prodlužuje o 1 týden další dovolené za kalendářní rok.

6.2. Dodatková dovolená:

Zaměstnancům, kteří vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby práci na pracovištích s infekčními materiály, při níž jsou vystaveni přímému nebezpečí nákazy (práce zvláště obtížné), náleží vedle dovolené dle bodu 6. 1. **dodatková dovolená podle § 215 zákoníku práce v délce jednoho týdne v kalendářním roce.**

Za práce zvláště obtížné se pro účely poskytování dodatekové dovolené dle bodu 6.2. považují práce:

- **v laboratořích**, kde se zpracovává materiál obsahující choroboplodné zárodky, nebo podezřelý z přítomnosti těchto zárodků při umývání kontaminovaného nádobí, skla, nástrojů
- **v kanalizačním provozu** při čištění stok a kanalizačních přípojek, septiků, žump a výpustí
- **v čistírnách odpadních vod** při obsluze a údržbě čistíren odpadních vod na všech pracovištích, kde zaměstnanci při těchto pracích přicházejí do přímého styku s odpadními vodami a odpady
- **ve vodárenském provozu** při dezinfekci vodojemů a studní
- **při dalších činnostech**, při nichž se vstupuje do stok a kanalizačních šachet

Přesnou specifikaci případných dalších činností s nárokem na dodatekovou dovolenou dle bodu 6.2. lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených výše jen část kalendářního roku, přísluší mu za každou odpracovanou stanovenou týdenní pracovní dobu nebo kratší týdenní pracovní dobu v příslušném kalendářním roce dodateková dovolená v délce jedné dvaapadesátiny stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.

6.3. Další dovolená

Ostatním zaměstnancům, kteří nejsou uvedeni v bodě 6.2., se prodlužuje dovolená stanovená v bodě 6.1. o 1 týden další dovolené za kalendářní rok.

- 6.4. Konkrétní podmínky čerpání dovolené budou upraveny ve vnitřních předpisech jednotlivých společností. Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené na kalendářní rok vydaného v jednotlivých společnostech v dohodě s příslušnou odborovou organizací do konce března daného roku.

7. Školení a vzdělávání zaměstnanců

- 7.1. Zaměstnavatel projedná s VZO OS systém školení a vzdělávání zaměstnanců a to vždy do 31. dne následujícího měsíce po skončení kalendářního roku. V rámci plnění kolektivní smlouvy bude hodnoceno i naplňování systému vzdělávání a školení.
- 7.2. Zaměstnancům zvyšujícím si kvalifikaci z podnětu zaměstnavatele formou krátkodobých kurzů do 400 hodin, poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného hrubého výdělku na dobu nezbytně nutnou k účasti a hradí náklady s tím spojené (např. vložné, učební pomůcky, cestovní výdaje). V kolektivních smlouvách společností mohou být rozšířeny důvody § 235 ZP o další případy, kdy nevzniká povinnost zaměstnance k úhradě nákladů na vzdělání.
- 7.3. Podrobnosti a formy závazků zaměstnanců vznikajících ze zvyšování kvalifikace upraví Směrnice o vzdělávání u jednotlivých společností a dohody o spolupráci s Akademií by Veolia.

8. Překážky v práci

- 8.1. Zaměstnavatel poskytne, pokud o to požádají, osamělým zaměstnancům trvale pečujícím o dítě do věku 15 let placené volno v rozsahu 1 den za 2 měsíce. Volno nelze kumulovat.
- 8.2. Zaměstnavatel poskytne podle ustanovení § 203 odst. 2, písm. a ZP volno s náhradou mzdy (bez refundace) pro odborové funkcionáře na nezbytně nutnou dobu dle usnesení členské schůze či konference odborové organizace.

Obě smluvní strany doporučují následující rozsah pracovního volna v usnesení:

- k absolvování kurzů s odborovou tematikou, a to v rozsahu až 2 týdny za rok
 - zasedání VZO OS v rozsahu nezbytně nutného zásahu do pracovní doby, a to jedné směny za měsíc podle vzdálenosti pracoviště člena VZO OS od místa konání (maximálně 12 dní v roce)
 - obdobné ujednání jako v předchozím bodě platí pro zasedání sdružení VZO OS (zde maximálně 6 dnů v roce)
 - zasedání odborového orgánu OS DLV - členů tohoto orgánu na nezbytně nutnou dobu, a to maximálně 8 dní v roce
 - výkon funkce spojené s činností člena VZO OS na nezbytně nutnou dobu, a to 1 pracovní den za kalendářní měsíc na člena VZO OS
 - pro člena odborového orgánu OS DLV v souvislosti s výkonem jeho funkce na nezbytně nutnou dobu, a to tří pracovních dní v měsíci
 - pro člena – zástupce ČR v přípravném výboru (eventuálně vytvořené Evropské podnikové rady Veolia) řádně zvoleného dle české legislativy na nezbytně nutnou dobu.
- 8.3. Uvolňování zaměstnanců k zajišťování provozu dětské rekreace organizované společně zaměstnavatelem a odbory pro děti zaměstnanců může být řešeno v kolektivních smlouvách společností.
- 8.4. Pracovní volno dle bodu 8.1., 8.2. a 8.3. bude poskytováno zaměstnancům jen tehdy, pokud tomu nebrání odstraňování poruch či havárií, při kterých by došlo ke škodě na majetku či ohrožení obyvatel. Větší rozsah pracovního volna podle bodů 8.1, 8.2 a 8.3 lze stanovit v kolektivní smlouvě společností.
- 8.5. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou, max. 5 dnů, na odstraňování následků důsledku způsobených živelnými událostmi (povodeň, tornádo, zemětřesení, krupobití) na jejich osobním majetku.
- 8.6. Zaměstnanci v případě zdravotních problémů může být poskytnuto **zdravotní volno s náhradou ve výši jeho průměrného výdělku, není-li v podnikové kolektivní smlouvě stanoveno jinak.** Konkrétní rozsah a způsob realizace zdravotního volna budou dohodnuty na úrovni podnikových kolektivních smluv jednotlivých společností v návaznosti na pravidla stanovení výměry dovolené dle čl. 6.1. a čl. 6.2. a především s jejich případnou kombinací u zaměstnanců pracujících ve znečištěném prostředí s další dovolenou dle čl. 6.3.
Zaměstnanec může o toto zdravotní volno požádat minimálně jednu směnu přede dnem, kdy chce volno uplatnit a nevyčerpané volno nelze využít v roce následujícím.

9. Sociální oblast

9.1. Péče o pracující

Zaměstnavatelé se zavazují v oblasti péče o zaměstnance k realizaci programu v rozsahu vymezeném touto kolektivní smlouvou, a to v součinnosti s odborovou organizací. Sociální výhody - služby, peněžitá i jiná plnění poskytnou zaměstnavatelé zaměstnancům v zájmu jejich stabilizace a zvyšování jejich životního standardu nástroji firemní politiky.

- 9.1.1. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet v rozpočtech společností formou daňově neuznatelných i uznatelných nákladů zdroje na financování sociálních výdajů a aktivit (dříve zajišťovaných formou vytváření sociálního fondu).

9.1.2. **Na sociální výdaje** budou rozpočtovány prostředky v minimální výši **1,4 % celkových mzdových nákladů společnosti na daný rok.**

9.1.3. Výše rozpočtu a struktura sociálních nákladů bude schvalována jako příloha kolektivní smlouvy jednotlivých společností. Pro tuto přílohu bude v rámci SZMV vypracována jednotná metodika. Zároveň budou pro jednotlivé společnosti stanoveny vnitropodnikovým předpisem zásady čerpání sociálních nákladů (včetně úspor z rozpočtu na sociální náklady koncem daného roku) vycházející z dosavadní praxe pro tvorbu a čerpání sociálních fondů. V těchto pravidlech budou zároveň upraveny vztahy pro spolurozhodování zástupců odborů a zaměstnavatelů ve vztahu k čerpání těchto prostředků.

Součástí kolektivních smluv jednotlivých společností musí být i písemné ujednání mezi vedením společnosti a odborovou organizací o hospodaření s nevyčerpaným zůstatkem sociálního fondu na konci roku 2025, z něhož bude zřejmý skutečný stav tohoto zůstatku ke konci roku 2025, a v němž bude konkretizováno, kam a jakým způsobem bude tento zůstatek rozpuštěn a z něhož bude zřejmý harmonogram rozpouštění tohoto zůstatku. Stejně tak bude postupováno ve vztahu k rozpočtovaným sociálním nákladům a jejich čerpání za rok 2026.

9.1.4. Zaměstnavatelé se zavazují ročně poskytnout ZO OS ze sociálních nákladů za účelem zabezpečování potřeb jejich členů finanční dar na registrovaného člena odborové organizace v minimální výši 200,- Kč na financování vzdělávání, kultury, na podporu mládeže, na sociální, tělovýchovné a sportovní účely.

9.1.5. Odměny při pracovních a životních výročích budou poskytovány dle zásad a za podmínek, stanovených kolektivní smlouvou jednotlivých společností.

9.1.6. Zaměstnavatelé se zavazují zabezpečovat podnikovou a dětskou rekreaci, pokud provozují vlastní zařízení s tím, že výběr účastníků rekreace je v pravomoci zaměstnavatele a VZO OS. Tato povinnost se nevztahuje na rekreační zařízení ve vlastnictví odborů. Podmínky budou upraveny dle zásad stanovených kolektivní smlouvou společností.

9.1.7. V kolektivních smlouvách společností lze dohodnout zabezpečení dopravy směnových zaměstnanců na směny v období svátků, kdy je omezena veřejná doprava.

9.1.8. Jednotlivé společnosti se zavazují, že umožní zaměstnancům zúčastnit se projektů, které jsou součástí sociální politiky skupiny VEOLIA (například zvyhodněné telefonní tarify apod.). Zaměstnavatelé zajistí zaměstnancům přístup k veškerým informacím o těchto projektech, aby se zaměstnanci mohli sami rozhodnout, zda jim tyto programy vyhovují a chtějí by se jich zúčastnit.

9.1.9. Pokud bude vyžadováno zaměstnavatelem nošení předepsaného jednotného oblečení na pracovištích určených vedením společnosti, tak bude tato otázka, včetně finančních náhrad řešena v kolektivních smlouvách jednotlivých společností.

9.1.10. **Penzijní připojištění, Dlouhodobý investiční produkt a Životní pojištění:**

Zaměstnavatelé se zavazují, že:

a) ve smyslu § 27 odst. 5 zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů, poskytnou zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, příspěvek zaměstnavatele na toto připojištění ve výši minimálně 700,- Kč měsíčně v případě, že si dle vnitřních předpisů společnosti přispívá i zaměstnanec. V případě, že hradí penzijní připojištění pouze zaměstnavatel, je jeho minimální příspěvek 100,- Kč. Zároveň se zavazují ve stanovené lhůtě na účty penzijních fondů poukazovat příspěvek poskytovaný zaměstnancům na toto připojištění, včetně výše sjednané úhrady zaměstnance s vybraným penzijním fondem. Výše příspěvku a bližší podmínky pro jeho výplatu, včetně pravidel spoluúčasti zaměstnance, se stanoví v kolektivních smlouvách společností.

b) ve smyslu § 134g a násl. zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů, poskytnou zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o dlouhodobém investičním produktu s poskytovatelem dlouhodobého investičního produktu příspěvek na tento investiční produkt ve výši minimálně 700,- Kč měsíčně v případě, že si dle vnitřních předpisů společnosti přispívá i zaměstnanec. V případě, že hradí příspěvek na dlouhodobý investiční produkt pouze zaměstnavatel, je jeho minimální příspěvek 100,- Kč. Zároveň se zavazují ve

stanovené lhůtě na účty poskytovatele dlouhodobého investičního produktu poukazovat příspěvek poskytovaný zaměstnancům na tento investiční produkt, včetně výše sjednané úhrady zaměstnance s vybraným poskytovatelem dlouhodobého investičního produktu. Výše příspěvku a bližší podmínky pro jeho výplatu, včetně pravidel spoluúčasti zaměstnance, se stanoví v kolektivních smlouvách společností.

- c) Pokud zaměstnavatel poskytuje také příspěvek na životní pojištění, poskytne se zaměstnancům dle pravidel jednotlivých kolektivních smluv.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci více produktů dle bodu a) až c), celkový minimální příspěvek zaměstnavatele do těchto produktů dohromady bude činit 700 Kč měsíčně.

9.2. Závodní stravování

- 9.2.1. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům každé směny podání jednoho teplého jídla. Zároveň se zavazuje zaměstnancům na toto stravování přispívat, a to ve výši a rozsahu maximálně možném dle § 6 odst. 9 písmeno b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů, tj. maximálně do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. V kolektivní smlouvě společnosti lze stanovit vyšší procento příspěvku zaměstnavatele s použitím zdrojů sociálních nákladů. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.
- 9.2.2. Zaměstnancům, kteří nemají možnost stravování v závodní jídelně (např. odloučená pracoviště) zabezpečí zaměstnavatel náhradní stravování dle podmínek stanovených v bodě 1., a v případě poskytování stravenek se zavazuje poskytnout **stravenku s příspěvkem zaměstnavatele dle přílohy č. 4 této smlouvy**, která obsahuje i nominální hodnotu stravenky a příspěvek zaměstnance.
- 9.2.3. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům, trvá-li jejich pracovní směna (v úhrnu s povinnou přestávkou v práci) déle než 11 hodin, stravování formou dvou teplých jídel za podmínek uvedených v bodě 1. Bližší podmínky lze dohodnout v kolektivní smlouvě společností.
- 9.2.4. Zaměstnavatel pro zaměstnance, u nichž častá změna pracoviště vyplývá ze zvláštní povahy povolání, poskytne stravné ve výši min. 50% z výše stravného sjednaného v kolektivní smlouvě společnosti, vyplývající z úprav sazeb stravného vydávaných MPSV. Vyšší procento lze sjednat v kolektivních smlouvách společností.
- 9.2.5. Podmínky stravování dalších osob, zejména bývalých zaměstnanců (důchodců), zaměstnanců pobírajících dávky v nemoci, žen na mateřské dovolené, lze dohodnout v kolektivních smlouvách společností ve smyslu § 236 odst. 3, písmeno a – c) ZP (příspěvek je hrazen ze sociálních nákladů).
- 9.2.6. **Pitný režim a ochranné nápoje**
Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracujícím v teplotě nižší než + 4 stupně Celsia v zimním období teplé nápoje, případně polévku v minimální hodnotě 15,- Kč/den. Tyto částky nelze vyplácet v hotovosti.
Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v období od **1.6. do 31.8.** daného roku ochranné nápoje v minimálním množství 2 litry na den.
V případě, že mimo výše uvedené období přesáhne teplota 28°C, budou poskytnuty zaměstnavatelem za tyto dny ochranné nápoje v minimálním množství 3 litry na den. Formy poskytování těchto nápojů lze dohodnout v kolektivních smlouvách společností.

9.3. Zdravotní péče

- 9.3.1. Na žádost zaměstnance staršího 40 let věku zabezpečí zaměstnavatel pro něho na svůj náklad jedenkrát v roce zdravotní prohlídku, a to nad rámec prohlídek povinných, pokud jsou stanoveny, ve smyslu Vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o

specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

- 9.3.2. Zaměstnavatel může poskytnout placené volno v délce až 5 dní v kalendářním roce na jím organizované nebo schválené rehabilitační pobyty pro zaměstnance. Podmínky lze stanovit v kolektivních smlouvách společností.
- 9.3.3. Zaměstnavatel zabezpečí ve smyslu zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, povinně pro své zaměstnance pracovnělékařskou preventivní péči, hrazenou z nákladů zaměstnavatele. Za dobu strávenou při pracovnělékařské prohlídce se mzda zaměstnance nekrátí.
- 9.3.4. Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě požadavku zaměstnanců, zastoupených příslušným VZO OS, umožní-li to zaměstnavateli podmínky k zajištění zdravotní péče u zaměstnavatele, zabezpečí na základě smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a lékařem pracovnělékařské péče poskytování lékařské péče těmto zaměstnancům u zaměstnavatele. Tímto ustanovením není dotčena svobodná volba lékaře ve smyslu § 11 odst. 1, písm. b) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 9.3.5. Zaměstnavatel se zavazuje, že uzavře se zdravotnickými zařízeními smlouvy o zajišťování vstupních prohlídek osob vstupujících do pracovního poměru s tím, že výdaje na tyto prohlídky budou hrazeny zaměstnavatelem přímo zdravotnickému zařízení. Spoluúčast na nákladech s ohledem na zkušební dobu bude upravena kolektivní smlouvou společnosti. Zaměstnavatel bude rovněž hradit řádné preventivní a výstupní prohlídky zaměstnanců, pokud nebudou hrazeny zdravotními pojišťovnami.
- 9.3.6. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům vykonávající pracovní činnosti v oblastech s nebezpečím nákazy klíšťové encefalitidy, po dohodě se zaměstnancem, na své náklady očkování, nebude-li hrazeno příslušnou zdravotní pojišťovnou.
- 9.3.7. Na základě rozhodnutí KHS a v rámci uzavírání dílčích kolektivních smluv jednotlivých společností obě smluvní strany doporučují zvážit, se zřetelem na jejich místní podmínky, očkování zaměstnanců na náklady společnosti proti klíšťové encefalitidě nebo chřipce.
- 9.3.8. Zaměstnavatel zajistí na své náklady zaměstnancům vykonávající pracovní činnosti v oblastech s nebezpečím infekce (kanalizace a čistírny, při styku se zákazníky apod.) očkování proti Hepatitidě. Pracoviště budou stanovena v podnikových kolektivních smlouvách. Očkování proti hepatitidě typu A zajistí po dohodě se zaměstnancem, nebude-li hrazeno příslušnou zdravotní pojišťovnou.
- 9.3.9. Zaměstnavatel bude na své náklady podporovat zavádění prostředků pro poskytování lékařské péče prostřednictvím internetu s cílem snížení absence v souvislosti s návštěvami lékaře v pracovní době. Přístup k takovým službám bude umožněn i rodinným příslušníkům zaměstnance

9.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci („BOZP“)

- 9.4.1. Zaměstnavatel i VZO OS se zavazují vzájemně projednávat a řešit všechny otázky spojené se zajišťováním BOZP jednáním. Za účelem společného postupu budou v jednotlivých společnostech zvoleni odboroví inspektori bezpečnosti práce. Pro tyto inspektory zajistí OS programové a organizační odborné školení v rozsahu jednoho týdne z oblasti BOZP na náklady zaměstnavatele. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci hradí zaměstnavatel; tyto náklady nesmějí být přenášeny přímo ani nepřímo na zaměstnance.
- Zaměstnavatel přijímá opatření v případě mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců, včetně pokynů k zastavení práce, k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím pracovnělékařskou péči. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím pracovnělékařskou péči jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

9.4.2. Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

- Zaměstnanci mají právo se účastnit na řešení otázek souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnancům umožnit:
 - účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
 - vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,
- Zaměstnavatel je povinen s odborovou organizací nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci projednat:
 - podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zvláštního právního předpisu,
 - organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu
- Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizaci nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo přímo zaměstnance informovat o:
 - zaměstnancích, určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
 - výběru a zajišťování pracovnělékařské péče,
 - určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zvláštního právního předpisu,
 - každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- Odborová organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo zaměstnanci jsou povinni spolupracovat se zaměstnavatelem a s odborně způsobilými fyzickými osobami k prevenci rizik tak, aby zaměstnavatel mohl zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky a plnit veškeré povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy a opatřeními orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.
- Zaměstnavatel je povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s odborovou organizací nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zjištěné nedostatky odstraňovat.
- Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a doklady o:
 - vyhledávání a vyhodnocení rizik, opatřeních k odstranění rizik a k omezení jejich působení na zaměstnance a k vhodné organizaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
 - evidenci a hlášení pracovních úrazů a uznaných nemocí z povolání,
 - výkonu kontroly a opatřeních orgánů, kterým přísluší výkon kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci podle zvláštních právních předpisů

9.4.3. Zaměstnavatel je povinen umožnit odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů, přednést své připomínky k průběhu a výsledku kontroly.

9.4.4. Zaměstnavatel přiznává odborové organizaci a svazovým inspektorům OS DLV právo dle § 322 ZP:

- Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit 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,

- zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
- zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,
- zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

9.4.5. Odborové organizace jsou oprávněny:

- požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

9.4.6. O provedených opatřeních jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů. Požádá-li o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace

9.4.7. Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout náhradu za:

- ztrátu na výdělku,
- bolest a ztížení společenského uplatnění,
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením,
- věcnou škodu; ustanovení § 265 odst. 3 ZP platí i zde.

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

9.4.8. Fyzickým osobám plnícím veřejné funkce a funkcionářům odborové organizace odpovídá za škodu vzniklou při výkonu funkce nebo v přímé souvislosti s ní ten, pro koho byli činní; fyzické osoby a funkcionáři odpovídají za škodu tomu, pro koho byli činní.

9.4.9. Zaměstnavatel je povinen zajistit aby:

- pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště
- prostory určené pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace měly stanovené rozměry a povrch a byly vybaveny pro činnosti zde vykonávané,
- pracoviště byla osvětlena, pokud možno denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou,
- prostory pro osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců měly stanovené rozměry, provedení a vybavení,
- únikové cesty, východy a dopravní komunikace k nim včetně přístupových cest byly stále volné,
- v prostorách uvedených výše v první až 4. odrážce byla zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění,
- pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím pracovní-lekářskou péči prostředky pro poskytnutí první pomoci a vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby.

9.4.10. Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací okolnosti převodu úrazového pojištění na Českou správu sociálního zabezpečení. Dohodne další způsob spolupráce při vyšetřování pracovních úrazů

a pomoci postiženým zaměstnancům či pozůstalým po smrtelných pracovních úrazech nebo nemocích z povolání.

10. Mzdová oblast

10.1. Základní ustanovení

10.1.1. Spolupráce partnerů v této oblasti bude vycházet z následujících základních pravidel:

- Základním ekonomickým parametrem u společností skupiny Veolia jsou ceny vodného a stočného, respektive jejich schválené úpravy pro daný rok.
- Zvyšování mezd je spojeno se zvyšováním produktivity práce
- Rozdělovat můžeme jen to, co vytvoříme
- Odměňování motivuje výkonnost a diferencuje zásluhy jednotlivců
- Preferujeme dlouhodobou stabilitu před okamžitou výhodou
- Výše úpravy mezd vyjednávaná ve KSVS stanovuje minimální úroveň navýšení mezd. Jednotlivé společnosti mohou ve svých KS dohodnout vyšší nárůsty mezd vycházejících jak z hospodářských výsledků, tak i z konkrétních podmínek trhu práce

10.1.2. Zaměstnanci jsou zařazováni do tarifních stupňů nebo do skupin se smluvní mzdou. Okruh zaměstnanců se smluvní mzdou lze stanovit v kolektivních smlouvách společností, pokud tak stanoveno nebude, jsou zaměstnanci zařazeni jen do tarifních stupňů.

Výše smluvní mzdy se musí rovnat nebo být vyšší než v kolektivní smlouvě sjednané minimální základní tarifní mzdy dle tarifního stupně, stanoveného dle charakteru skutečně vykonávané činnosti či práce, tj. dle nutné odborné přípravy, praxe, složitosti práce, organizační a řídicí schopnosti, odpovědnosti, zátěže a rizika.

10.1.3. Pro stanovení tarifních stupnic v jednotlivých KS se vychází z nařízení vlády, kterým se stanovuje výše minimální mzdy s tím, že 1. tarifní stupeň bude odpovídat minimálně výši stanovené minimální mzdy pro rok 2026. Zařazení zaměstnanců do tarifních stupňů musí být s nimi předem písemně projednáno. Mzdový výměr musí obsahovat zařazení do tarifního stupně včetně sazby v Kč.

10.1.4. Výše mzdy odpovídá u zaměstnanců odměňovaných hodinovou sazbou, minimálně sazbě dle bodu 10.1.3. v Kč za hodinu přiznaného tarifního stupně. Výše mzdy odpovídá u zaměstnanců odměňovaných měsíční sazbou, sazbě minimálně dle bodu 10.1.3 v Kč za měsíc přiznaného tarifního stupně.

10.1.5. K rozlišení prací dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle druhu a oboru vykonávané práce je určen pro skupinu společností Veolia Katalog pracovních míst, od kterého si vytváří na základě znalosti svých specifických podmínek jednotlivé společnosti vlastní katalogy pracovních míst.

10.1.6. Systém hodnocení a odměňování zaměstnanců stanoví zaměstnavatel dohodou s VZO OS. Výše prémie a podmínky pro výplatu prémie stanoví vnitropodnikový předpis (mzdový předpis, premiový řád,...) vydaný zaměstnavatelem po dohodě se VZO OS.

10.2. Úpravy a valorizace mezd

10.2.1. Úprava základních tarifních mezd

Základní tarifní mzdy budou k **1.1.2026** navýšeny o **3,5 %** oproti roku 2025. Konkrétní pravidla a podmínky tohoto navýšení základních tarifních mezd budou stanoveny pro každého zaměstnance, a to za podmínek dojednaných v podnikových kolektivních smlouvách jednotlivých společností.

V případě, že inflace v roce 2026 bude vyšší o více než 2 % než provedené navýšení mezd, bude zahájeno v tomto ohledu kolektivní vyjednávání k tomuto bodu. Míra inflace pro účely tohoto ustanovení bude určena

přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřující procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu k srpnu 2026.

10.3. Mzdové příplatky

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ke sjednané mzdě následující příplatky v minimální výši:

- **za práci přesčas**
25% průměrného výdělku ve všedních dnech
35% průměrného výdělku v noci, ve dnech nepřetržitého odpočinku a ve svátek
- **za práci ve svátek 100% průměrného výdělku**
pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na poskytnutí náhradního volna místo zvýšení mzdy. Kolektivní smlouvy společností dle harmonogramu směn stanoví, která je první směna pro přiznání příplatku.
- **za dobu práce ve znečištěném prostředí** přísluší zaměstnanci příplatek za práci v znečištěném prostředí.

Příplatek za ztížené prostředí bude uplatňován buď ve výši 10% z minimální hodinové mzdy nebo ve výši 10 Kč/hodinu. Konkrétní stanovení výše příplatku bude řešeno v podnikových kolektivních smlouvách. Tento příplatek se týká zejména práce:

- **v laboratořích** kde se zpracovává materiál obsahující choroboplodné zárodky, nebo podezřelý z přítomnosti těchto zárodků při umývání kontaminovaného nádobí, skla, nástrojů
- **v kanalizačním provozu** při čištění stok a kanalizačních přípojek, septiků, žump a výpustí
- **v čistírnách odpadních vod** při obsluze a údržbě čistíren odpadních vod na všech pracovištích, kde zaměstnanci při těchto pracích přicházejí do přímého styku s odpadními vodami a nebezpečnými odpady z ČOV
- **ve vodárenském provozu** při dezinfekci vodojemů a studní a při dalších činnostech, při nichž se vstupuje do stok a kanalizačních šachet zaměstnancům, jejichž práce byla zařazena do 3 a vyšší kategorie rizika

Přesnou specifikaci činností, středisek a pracovních pozic s nárokem na tento příplatek dle výše uvedeného stanoví jednotlivé KS společností.

- **za práci v noci 10% průměrného výdělku** zaměstnance minimálně však **10,- Kč** za odpracovanou hodinu
- **za práci v sobotu a v neděli ve výši 10% průměrného výdělku**
- **za pracovní pohotovost**
 - Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci po předběžné dohodě s ním, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán v případě potřeby na pracoviště, dostane odměnu **10%** průměrného hodinového výdělku za hodinu pohotovosti mimo pracoviště
 - Odměna za pracovní pohotovost může být v kolektivních smlouvách společností stanovena denní sazbou.
 - Byl-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda s příplatkem za práci přesčas (mimo dny svátků připadající na všední dny).
 - Při pracovní pohotovosti se posuzuje jako výkon práce doba od povolání zaměstnance k místu výkonu práce až do návratu po skončení výkonu práce.
 - Kolektivní smlouvy společností mohou stanovit příznivější podmínky, rozsah a způsob odměňování pracovní pohotovosti.

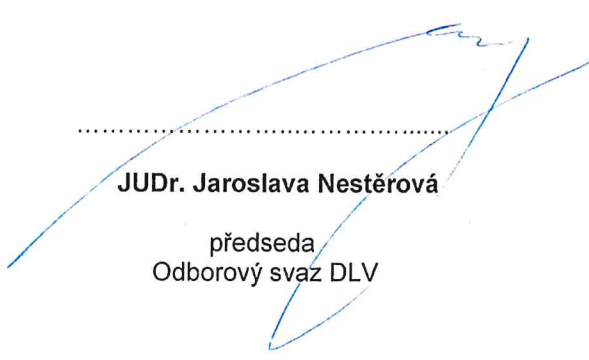
11. Přechodná ustanovení

Pokud tato kolektivní smlouva vyššího stupně stanoví konkrétní individuální či kolektivní nároky, vznikají tyto nároky dnem 1. 1. 2026.

12. Závěrečná ustanovení

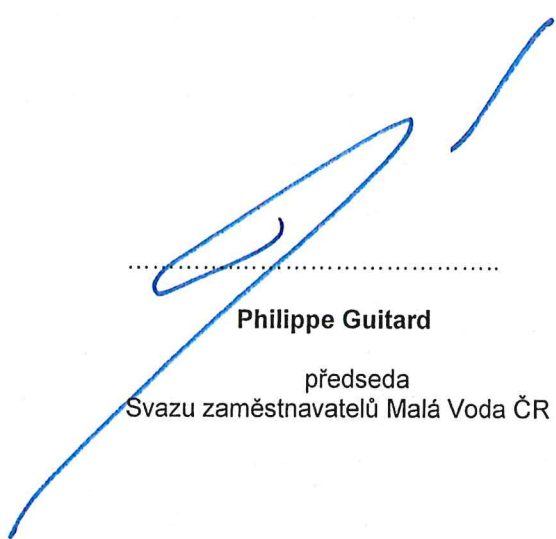
- 12.1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma stranami a účinnosti dnem 1. 1. 2026.
- 12.2. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána na období od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2026. Po tomto datu zůstává v platnosti do dne, ve kterém nabude účinnosti kolektivní smlouva ji nahrazující, nejpozději do 30. 6. 2027.
- 12.3. Smluvní strany se zavazují, že budou jednat na základě podnětu jedné z nich o změně této kolektivní smlouvy vyššího stupně i v průběhu její platnosti. Totéž platí, dojde-li k vydání právního předpisu, který bude mít přímý vliv na tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně nebo na její některé ustanovení. Případná změna této kolektivní smlouvy musí mít formu písemného dodatku potvrzeného oběma smluvními stranami. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i na případné právní nástupce obou smluvních stran.
- 12.4. SZMV se zavazuje do 21 dnů ode dne podpisu kolektivní smlouvy vyššího stupně odevzdat vzájemně potvrzenou smlouvu k uložení na MPSV ČR, aby mohlo být oznámeno její uložení ve Sbírce zákonů.
- 12.5. Obě strany se dohodly, že v případě zájmu o rozšíření této kolektivní smlouvy vyššího stupně o další společnosti, budou s takovým rozšířením souhlasit.

V Praze dne: 23.10. 2025



JUDr. Jaroslava Nestěrová

předseda
Odborový svaz DLV



Philippe Guitard

předseda
Svazu zaměstnavatelů Malá Voda ČR

Příloha č. 1 VZOR

Informace o hospodářském výsledku (v tis. Kč)

Ukazatel	Skutečnost 2025	Plán 2026	Skutečnost k 31.3.2026	Skutečnost k 30.6.2026	Skutečnost k 30.9.2026	Skutečnost k 31.12.2026
Provozní výnosy						
Provozní náklady celkem z toho osobní náklady						
Hospodářský výsledek						
Podíl mzdových nákladů k hospodářskému výsledku						
Sociální náklady daňově uznatelné						
Sociální náklady daňově neuznatelné						

Příloha č. 2 VZOR

Informace o mzdových prostředcích (údaje v tis.)

Ukazatel	Skutečnost 2025	Plán 2026	Skutečnost k 31.3.2026	Skutečnost k 30.6.2026	Skutečnost k 30.9.2026	Skutečnost k 31. 12. 2026
Mzdové náklady						
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců						
Fyzický počet zaměstnanců na počátku období						
Fyzický počet zaměstnanců na konci období						
Počet výstupů z organizačních důvodů						
Míra inflace						
Průměrná mzda celkem Bez vedení společnosti						
Index nárůstu průměrné mzdy						
Průměrný celkový příjem zaměstnance						

Příloha č. 3 VZOR

ROZPOČET SOCIÁLNÍCH NÁKLADŮ společnosti:

Rozpočet sociálních nákladů na rok 2026	Rozpočtované prostředky v tis. Kč	Plnění rozpočtu za období:
Sociální náklady daňově neuznatelné		
Celkem		
Příspěvek na činnost ZV OS		
Půjčky zaměstnancům		
Sociální výpomoc		
Příspěvek při narození dítěte		
Příspěvek na dětské tábory		
Příspěvek na kulturní akce		
Příspěvek na sportovní akce		
Příspěvek na akce s důchodci		
Dary peněžní		
Jubileum 50 let věku		
Další životní jubilea		
Odchod do důchodů		
Pracovní výročí		
Příspěvek dárci krve		
Příspěvek na nákup vitamínů		
Příspěvek na penzijní připojištění/DIP nad limit pro daňovou uznatelnost		
Příspěvek na stravování nad limit pro daňovou uznatelnost		
Atp.		
Sociální náklady daňově uznatelné		
Celkem		
Příspěvek na stravování do výše limitu pro daňovou uznatelnost		
Příspěvek na penzijní připojištění/DIP do výše limitu pro daňovou uznatelnost		
Atp.		

Tento rozpočet je nedílnou součástí kolektivní smlouvy platné pro rok: 2026

Příloha č.4

Navyšeni hodnoty stavebník											
PVK	CVHEM	1. SČV	PBP	VOSROK	SVAS	MOVO	VZ	KHP	SAS	VESS	VEHO
1211	278	172	15	57	332	265	23%	215	178	57	3
Počet zaměstnanců											
STRAVENKA CELKEM 2025											
211.00	211.00	139.00	130.00	382.00	370.00	164.00	164.00	200.00	116.00	211.00	211.00
osazový příspěvek zaměstnavatele											
111.00	111.00	91.00	91.00	102.10	115.00	111.00	111.00	116.00	116.00	116.00	116.00
z toho příspěvek zaměstnavatele - celkový uznaný											
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	116.00	0.00	116.00
z toho - za sociální											
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	116.00	0.00	0.00
příspěvek zaměstnavatele											
90.00	90.00	71.00	77.00	214.00	210.00	78.00	78.00	84.00	0.00	90.00	90.00
STRAVENKA CELKEM 2026											
225.00	225.00	180.00	180.00	190.00	210.00	300.00	300.00	210.00	133.00	225.00	225.00
osazový příspěvek zaměstnavatele											
133.00	133.00	99.00	99.00	104.50	133.00	124.00	124.00	123.00	123.00	133.00	133.00
z toho za sociální a celkový sociálních											
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
příspěvek zaměstnavatele											
102.00	102.00	81.00	81.00	85.50	87.00	76.00	76.00	87.00	0.00	102.00	102.00
hradit normální hodnoty											
14.00	14.00	10.00	10.00	8.00	10.00	6.00	6.00	10.00	7.00	14.00	14.00
hradit příspěvek zaměstnavatele											
7.00	7.00	6.00	6.00	4.00	6.00	2.00	2.00	7.00	7.00	7.00	7.00
z toho příspěvek zaměstnavatele											
7.00	7.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00	0.00	7.00	7.00
hradit celkové příjmy zaměstnavatele mzdová											
136	136	111	111	81	148	144	144	136	136	136	136
hradit celkové příjmy zaměstnavatele roční											
1.954	1.954	1.932	1.932	977	1.776	1.776	1.776	1.954	1.954	1.954	1.954
hradit celkové náklady na únavy za rok											
2.281.204	2.281.012	220.436	19.960	55.678	271.372	314.000	419.210	324.110	275.612	331.573	11.956
%											
0%	8%	6%	6%	4%	7%	7%	7%	6%	6%	6%	6%
% Navýšení příspěvku zaměstnavatele											
0.20%	0.27%	0.20%	0.34%	0.21%	0.35%	0.20%	0.20%	0.29%	0.20%	0.29%	0.17%
% Navýšení mzdové											