

Kolektivní smlouva vyššího stupně pro roky 2026 až 2028

uzavřená mezi smluvními stranami:



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

Sídlo: Senovážné náměstí 978/23, 110 00 Praha

IČO: 00006041

(dále jen Odborový svaz)

zastoupený:

JUDr. Mgr. Jaroslavou Nestěrovou, předsedkyní Odborového svazu

a

Svaz zaměstnavatelů Severočeská Voda

Sídlo: Přítkovská 1689/14, Trnovany, 415 01 Teplice

IČO: 17275709

(dále jen SZSV)

zastoupený:

**Ing. Davidem Votavou, předsedou představenstva Svazu zaměstnavatelů
za společnosti**

Severočeská vodárenská společnost a.s., IČO: 49099469

Severočeské vodovody a kanalizace, a.s., IČO: 49099451

Severočeská servisní a.s., IČO: 05175917

Mateotech a.s., IČO: 29415560

Mateo Solutions a.s., IČO: 09218807

Mateo Komodity a.s., IČO: 22201157

Obsah

I.	PLATNOST A ROZSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	1
II.	VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELI, ZAMĚSTNANCI A ZÁKLADNÍMI ORGANIZACEMI ODBOROVÉHO SVAZU	1
III.	ZÁKAZ DISKRIMINACE.....	3
IV.	VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU.....	4
V.	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU.....	4
VI.	OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ A SOCIÁLNÍ	5
VII.	MZDOVÁ OBLAST.....	6
VIII.	SOCIÁLNÍ OBLAST	7
IX.	ŠKOLENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	9
X.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ.....	10

PŘÍLOHY:

- č. 1 Informace o hospodářském výsledku - vzor
- č. 2 Informace o čerpání mzdových prostředků – vzor
- č. 3 Rozpočet sociálních nákladů – vzor

POUŽITÉ ZKRATKY:

- KSVS – kolektivní smlouva vyššího stupně
- SZSV – Svaz zaměstnavatelů Severočeská Voda
- OS – odborový svaz
- VZO OS – výbor základní organizace odborového svazu
- BOZP a PO – bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana
- PKS – podniková kolektivní smlouva
- MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

I. PLATNOST A ROZSAH KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně vymezuje sociálněekonomické a pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli, pokud jsou ze zákona považováni za podnikatelské subjekty, na straně jedné a zaměstnanci těchto právních subjektů na straně druhé. Závazky a formulace v této kolektivní smlouvě vyššího stupně (dále jen 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 kolektivní smlouvy jednotlivých zaměstnavatelů, resp. minimální limit uvedený ve vnitřních předpisech.
2. Východiskem této smlouvy jsou příslušná ustanovení právních předpisů ČR, zejména pak zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání, jakož i předpisů souvisejících a provádějících.
3. Strany, které podepsaly tuto kolektivní smlouvu, se zavazují (na všech úrovních), zejména půjde-li o uspokojování mzdových, pracovněprávních a sociálních nároků vyplývajících z této kolektivní smlouvy vyššího stupně, že nebudou diskriminovat žádného zaměstnance z důvodů členství v odborovém svazu.
4. Obě smluvní strany na úrovni Svazu zaměstnavatelů Severočeská Voda (dále jen SZSV) a Odborového svazu (dále jen OS) budou koordinovat svou činnost v legislativním procesu a budou předávat návrhy a stanoviska s cílem jednotného postupu v legislativním procesu týkající se odvětví.
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.

II. VZTAHY MEZI ZAMĚSTNAVATELI, ZAMĚSTNANCI A ZÁKLADNÍMI ORGANIZACEMI ODBOROVÉHO SVAZU

1. Cílem této smlouvy je vymezit pro společnosti Svazu zaměstnavatelů Severočeská Voda podmínky pro základní nastavení vzájemných vztahů v oblasti personální práce a spolupráce s odborovými organizacemi ve společnostech, které jsou členy SZSV.
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, u kterého působí, 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.
3. Obě strany pololetně, a to vždy v termínu do 31. října a do 31. března provádějí písemnou kontrolu ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně. V případě zjištěných rozporů v kontrole provedou rozbor příčin neplnění jednotlivých ustanovení spolu s návrhem termínovaných nápravných opatření.

4. Obě smluvní strany uskuteční minimálně jedenkrát ročně jednání zástupců obou stran za účelem vyhodnocení spolupráce, vyšší kolektivní smlouvy a jednotlivých kolektivních smluv společností.

A. Povinnosti zaměstnavatelů:

1. Minimálně jedenkrát ročně informovat zaměstnance o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele dle ustanovení § 279 zákoníku práce. U zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace, budou informace poskytovány výboru základní organizace odborového svazu (dále jen VZO OS) dle podmínek dohodnutých v podnikové kolektivní smlouvě (dále je PKS).
2. U zaměstnavatelů, kde odbory působí, čtvrtletně písemně informovat VZO OS o čerpání mzdových prostředků a dalších ukazatelích dle ustanovení PKS, a to nejpozději do 30. dne následujícího měsíce po skončení čtvrtletí.
3. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP), které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na které 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 nebo 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 BOZP

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.

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

Výše rozpočtu a struktura sociálních nákladů bude stanovena v PKS nebo vnitřními předpisy (dle přílohy č. 3).

B. Povinnosti zaměstnanců

1. Nepoškožovat zájmy zaměstnavatele. Obě strany se dohodly, že za oprávněné zájmy zaměstnavatele jsou považovány vždy:
 - ochrana duševního vlastnictví společnosti zahrnující veškerá práva k nemotným statkům včetně ochrany značky a obchodní pověsti
 - ochrana majetku zaměstnavatele a pracovní doby zaměstnanců před jejich zneužitím k podnikatelským či jiným výdělečným činnostem ve prospěch zaměstnance či třetích osob
 - právo na to, aby zaměstnanec nevykonával výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu
 - dodržování interních předpisů, protikorupčních pravidel (compliance), pravidel pro whistleblowing a zásad kybernetické bezpečnosti.

Porušení těchto povinností může být důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pokud budou naplněny zákonem stanovené předpoklady k tomuto úkonu.

2. Řádně plnit veškeré povinnosti, které pro ně vyplývají z právních předpisů, pracovní smlouvy, pracovní náplně, vnitřních předpisů a kolektivní smlouvy, pokud byla v dané společnosti uzavřena, dodržovat platné technické a technologické předpisy, vztahující se k obsluze svěřeného zařízení.
3. Dodržovat hodnoty společnosti.
4. Podrobit se vyšetření/testu, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek způsobem uvedeným v § 106 odst. 4, písm. i) zákoníku práce. Odmítnutí vyšetření/testu je hrubým porušením pracovní kázně.
5. Absolvovat vzdělávací kurzy k prohloubení a zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikace podle potřeb zaměstnavatele v souladu s pracovním zařazením.
6. Účastnit se školení k předpisům o zajištění BOZP a PO (včetně ověření svých znalostí) a periodických lékařských prohlídek, které organizuje/zajišťuje zaměstnavatel. Zdravotní předpoklady a znalost předpisů k zajištění BOZP a PO jsou nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnanců.
7. Maximálně dodržovat bezpečnostní a požární předpisy při práci, chránit své zdraví a životní prostředí v souvislosti s výkonem své pracovní činnosti, využívat a používat svěřené pracovní pomůcky a osobní ochranné pracovní prostředky ke své ochraně a hospodárně s nimi nakládat. Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti k odvrácení nebo zmírnění následků škody včetně včasného upozornění vedoucího zaměstnance.
8. Plnit ostatní povinnosti uvedené v zákoníku práce.

III. ZÁKAZ DISKRIMINACE

1. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, chránit oznamovatele whistleblowingu, mobbingu a bossingu.
2. V pracovně právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v 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. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminace se nepovažují případy, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní předpis nebo, kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.

IV. VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

Vznik pracovního poměru se řídí § 30 až § 39 zákoníku práce.

1. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance při vzniku pracovního poměru prokazatelně s příslušnou interní dokumentací, s právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru.
2. Pracovní smlouvy na dobu určitou mohou být uzavírány jen za podmínek § 39 zákoníku práce a na dobu tam stanovenou.

V. SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Skončení pracovního poměru se řídí § 48 až § 73 zákoníku práce a dále těmito ujednáními:

1. Zaměstnanci, který byl uvolněn výpovědí v souvislosti s prováděním organizačních změn nebo racionalizačních opatření podle § 52 a) až c) zákoníku práce nebo s kterým byl z týchž důvodů rozvázán pracovní poměr dohodou, vyplátí zaměstnavatel odstupné takto:
 - a) podle § 67 zákoníku práce podle délky trvání pracovního poměru u zaměstnavatele:
 - méně než 1 rok - odstupné ve výši jednonásobku průměrného měsíčního výdělku,
 - alespoň jeden rok a méně než dva roky - ve výši dvojnásobku průměrného výdělku,
 - alespoň dva roky - odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku,
 - b) ve výši nevyužitě výpovědní doby zaměstnancům, kteří zcela nebo zčásti nevyužijí zákonem stanovenou výpovědní lhůtu (maximálně dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku),
 - c) zaměstnancům, jejichž pracovní poměr ke společnosti trvá k datu výpovědi nepřetržitě
 - více než 5 let - odstupné ve výši 3 násobku průměrného měsíčního výdělku,
 - více než 10 let - odstupné ve výši 4 násobku průměrného měsíčního výdělku,
 - více než 15 let - odstupné ve výši 5 násobku průměrného měsíčního výdělku,
 - více než 20 let - odstupné ve výši 6 násobku průměrného měsíčního výdělku,
 - d) zaměstnancům, u nichž dojde v důsledku organizačních změn k odchodu do předčasného starobního důchodu ve smyslu § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v platném znění, ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku.

Nároky dle písm. a) až d) se sčítají. Odstupné dle písm. c) až d) nemusí být vyplaceno, jsou-li u zaměstnance zároveň dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55, odst. 1 nebo výpověď dle § 52 f) a g) zákoníku práce.

V případě zaměstnanců, kteří přešli mezi společnostmi skupiny Severočeské voda, se do odpracované doby zahrnuje i doba odpracovaná v těchto společnostech, včetně jejich právních předchůdců.

Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 e) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, bude vyplaceno odstupné v souladu s § 67 zákoníku práce.

Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovních lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada dle § 271ca zákoníku práce.

2. Zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, bude zaměstnavatelem toto místo přednostně nabídnuto zaměstnancům a.s. a zaměstnancům, kteří jsou uvolňováni z důvodů organizačních změn a mají pro toto pracovní místo odpovídající předpoklady.
3. Délka výpovědní doby se řídí dle § 51 zákoníku práce.

VI. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ A SOCIÁLNÍ

1. Pracovní doba

Stanovená délka týdenní pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně a lze ji rozvrhnout na 52 týdnů po sobě jdoucích.

Ostatní podmínky pracovní doby lze stanovit v podnikových kolektivních smlouvách (dále jen PKS) nebo vnitřním předpisem.

2. Práce v noci

Práce v noci se řídí dle zákoníku práce a další podmínky jsou zvlášť upraveny v PKS nebo vnitřními předpisy.

3. Práce přesčas

Práce přesčas se řídí dle zákoníku práce a další podmínky jsou zvlášť upraveny v PKS nebo vnitřními předpisy.

4. Pracovní pohotovost

- a) Pracovní pohotovost se řídí dle zákoníku práce a další podmínky jsou zvlášť upraveny v PKS nebo vnitřními předpisy.
- b) Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě, dohodnutém zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele.

5. Dovolená

- a) Zaměstnancům splňujícím podmínky pro vznik nároku na dovolenou dle § 213 zákoníku práce se výměra dovolené stanovene dle § 212 odst. 1 zákoníku práce v délce čtyř týdnů prodlužuje na pět týdnů.
- b) Pro krácení prodloužené dovolené nebo výpočet její poměrné části se užijí stejná pravidla jako pro poměrnou část nebo krácení zákonné výměry dovolené.
- c) Za bezprostřední nástup se pro účely vzniku nároku na dovolenou považuje i to, že mezi ukončením předchozího zaměstnání a vstupem do nového zaměstnání jsou dny pracovního klidu.

- d) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje čtyři týdny, převést do následujícího kalendářního roku.
- e) Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené; to neplatí v případě, kdy zaměstnanec by byl jinak povinen v den svátku směnu odpracovat podle § 91 odst. 4 zákoníku práce a čerpání dovolené v tento den bylo určeno na jeho žádost.

6. Překážky v práci

Překážky v práci se řídí dle zákoníku práce, nařízením vlády České republiky č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, podnikovou kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

7. Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti se řídí zákoníkem práce a je zvlášť upravena v podnikových kolektivních smlouvách nebo vnitřními předpisy

VII. MZDOVÁ OBLAST

Mzdová oblast se řídí zákoníkem práce a je zvlášť upravena v podnikové kolektivní smlouvě a vnitřních předpisech.

1. Mzdová část

- f) Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda.
- g) Mzdou se rozumí smluvní nebo tarifní mzda (základní mzda, mzdový tarif), mzdové příplatky a ostatní mzdové složky stanovené ve mzdových předpisech a v kolektivní smlouvě. Za mzdu se nepovažují zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost, příp. další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním.
- h) Mzda nesmí být nižší než minimální mzda stanovená právním předpisem. Na minimální mzdu má zaměstnanec nárok nezávisle na pracovním zařazení, vykonávané pracovní činnosti, dosažených výsledcích a platební schopnosti zaměstnavatele.
- i) Zaměstnavatel se zavazuje zaručit minimální navýšení mezd takto:
 - od 1. 1. 2026 minimální navýšení každého zaměstnance (základní mzda + prémie platné k 31. 12. 2025) o míru inflace zveřejněnou Českým statistickým úřadem za červen 2025 + 1 %
 - od 1. 1. 2027 minimální navýšení každého zaměstnance (základní mzda + prémie platné k 31. 12. 2026) o míru inflace zveřejněnou Českým statistickým úřadem za červen 2026 + 1 %
 - od 1. 1. 2028 minimální navýšení každého zaměstnance (základní mzda + prémie platné k 31. 12. 2027) o míru inflace zveřejněnou Českým statistickým úřadem za červen 2027 + 1 %
 - konkrétní podmínky navýšení budou stanoveny v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem.

- j) Mírou inflace zmiňovanou v bodu VII. článek 1. je myšlena míra inflace, vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěná ze zdrojů Českého statistického úřadu
- k) Zaměstnavatel bude usilovat o vytvoření zdrojů pro výplatu 13. a 14. mzdy.

2. Mzdové příplatky

Mzdové příplatky budou vypláceny v souladu s ustanovením zákoníku práce, podnikovou kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

3. Další odměny

Další odměny jsou přiznávány podle pravidel a předpisů jednotlivých společností.

4. Pracovní pohotovost

Odměna za pracovní pohotovost se řídí zákoníkem práce, podnikovou kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy.

5. Ostatní mzdové složky

Další složky mzdy budou vypláceny dle podnikové kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů platných v jednotlivých společnostech.

6. Průměrný výdělek

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek. Vychází se z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě a z doby odpracované (včetně práce přesčas) v předchozím kalendářním čtvrtletí (rozhodné období).

7. Výplata mzdy

- a) Mzda je splatná po vykonání práce, nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni vznikl nárok.
- b) Výplatní termíny budou stanoveny podle pravidel jednotlivých společností.

VIII. SOCIÁLNÍ OBLAST

1. Péče o zaměstnance

- a) Zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům:
 - dopravní prostředky a mechanismy k dočasnému použití pro vlastní potřebu (svatba, stěhování, stavba rodinného domu apod.),
 - vybrané služby (vyčištění septiku, dodávka pitné vody cisternou, laboratorní rozbor). Přitom může poskytnout slevu 50 % z ceny obvykle používané pro cizí odběratele. Podle zákona o dani z příjmů se jedná o naturální příjem, který podléhá zdanění a odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

Maximální výše poskytnuté slevy na jednoho zaměstnance činí 15 000 Kč za rok. Další podmínky používání dopravních prostředků stanoví vnitřní předpis.

- b) Zaměstnavatel se zavazuje, že umožní zaměstnancům zúčastnit se projektů, které jsou součástí sociální politiky zaměstnavatele. Zaměstnavatel 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.

2. Stravování

- a) Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování ve všech směnách. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu, kterým vzniká nárok na stravné dle § 163 zákoníku práce.
- b) Zaměstnavatelé poskytnou zaměstnancům příspěvek na stravování. Forma poskytování příspěvku bude stanovena v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřními předpisy. Částka na jídlo bude minimálně 160,- Kč a příspěvek zaměstnavatele 55 % z této částky, pokud bude příspěvek nepeněžní. U společností, které poskytují peněžitý příspěvek na stravování (tzv. stravenkový paušál), bude jeho minimální výše shodná s příspěvkem zaměstnavatele na stravenky.
- c) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracujícím v teplotě prostředí nižší než +4°C teplé nápoje.
- d) Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracujícím v terénu při teplotách vyšších než 26°C ve stínu ochranné nápoje.
- e) Stravné, které přísluší zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty, bude stanoveno dle platné vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí.

3. Placené volno ze zdravotních důvodů (sick days)

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům v pracovním poměru placené volno ze zdravotních důvodů (dále jen zdravotní volno) v rozsahu až 5 pracovních dnů ročně, kdy platí, že není možné čerpat více jak 2 dny jdoucí za sebou. Možnost čerpání zdravotního volna se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době a na zaměstnance, kteří pracují na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Další podmínky pro určení nároku a možnosti čerpání stanovují zaměstnavatelé v podnikových kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech.

4. Zdravotní péče

- a) Zaměstnavatel zabezpečí ve smyslu zákona č. 372/2011 a zákona č. 373/2011 Sb., v platném znění, povinně pro své zaměstnance pracovní lékařskou péči. Pracovní lékařskou péči zajišťuje smluvní lékař, u kterého je zaměstnanec povinen absolvovat výše uvedené druhy prohlídek.
- b) Výdaje na pracovní lékařskou péči jsou hrazeny zaměstnavatelem, pokud nejsou hrazeny z prostředků zdravotních pojišťoven.
- c) Zaměstnavatelé poskytují pro zaměstnance v hlavním pracovním poměru službu lékaře na telefonu – projekt MEDDI Sever

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se řídí § 101 a násl. zákoníku práce

Zaměstnavatelé se zavazují dodržovat povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vůči zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců (OS), vyplývající ze zákonných předpisů:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 372/2011 Sb., zákon o zdravotních službách

a jejich prováděcích předpisů v plném rozsahu.

Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců se zavazují k včasné, vzájemné výměně informací o probíhajících a plánovaných skutečnostech týkajících se BOZP.

Zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců se zavazují vzájemně projednávat a řešit otázky zajišťování BOZP při pravidelných jednáních i mimořádně dle potřeby. Právo vyvolat jednání mají zaměstnavatelé i zástupci zaměstnanců.

Zástupci zaměstnanců pověří ze svých řad dostatečný počet zástupců pro BOZP. Zaměstnavatelé zajistí jejich odbornou přípravu v oblasti předpisů BOZP. Zástupci zaměstnanců pro BOZP (inspektor OS BOZP), mají právo vznášet a projednávat se zaměstnavatelem návrhy zaměstnanců a zastupovat je ve sporu se zaměstnavatelem při řešení záležitostí týkajících se BOZP.

6. Pojistné při zahraničních pracovních cestách

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout jiné náhrady související s pracovní cestou do zahraničí. Zaměstnavatel má sjednané skupinové cestovní pojištění zahraničních pracovních cest, ze kterého jsou kryty náhrady léčebných výloh, náhrady související s úmrtím zaměstnance, trvalou invaliditou, odpovědností za škody na majetku a osobách v pojistných částkách dle platné pojistné smlouvy.

7. Doplnkové penzijní spoření (penzijní připojištění)

Zaměstnavatelé se zavazují, že poskytnou zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění se státním příspěvkem, příspěvek zaměstnavatele na toto připojištění ve výši minimálně 900,- Kč měsíčně. Další podmínky budou stanoveny PKS nebo vnitřním předpisem, kde může být stanovena minimální výše příspěvku zaměstnance pro vznik nároku na příspěvek zaměstnance.

8. Pojištění zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit zaměstnancům pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou z nedbalosti zaměstnavatele, s přihlédnutím k povaze jejich práce a k výši jejich průměrné mzdy, rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterou byla škoda způsobena.

IX. ŠKOLENÍ A VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Odborný rozvoj zaměstnanců je nedílnou součástí pracovních povinností zaměstnanců a řídí se plánem výchovy a vzdělávání a příslušnými ustanoveními § 205, 227 až 235 zákoníku práce.
2. Zaměstnancům hodlajícím si zvýšit kvalifikaci nebo vzdělání mohou být vytvořeny ze strany zaměstnavatele v mezích možností zastávané funkce zaměstnance podmínky k takovému zvýšení kvalifikace.

X. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

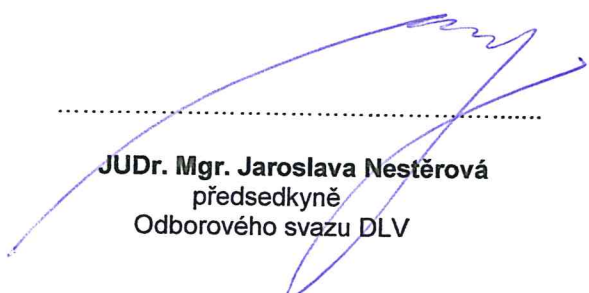
1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma stranami a účinnosti dnem 1. 1. 2026.
2. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána na období od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2028. Po tomto datu zůstává v platnosti do dne, ve kterém nabude účinnosti kolektivní smlouva ji nahrazující, nejpozději však do 30. 6. 2029.
3. Smluvní strany se zavazují, že budou jednat na základě podnětu jedné ze stran 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.

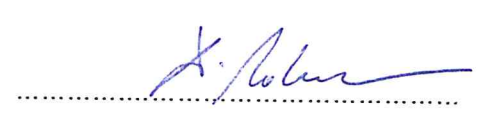
Případná změna této kolektivní smlouvy musí mít formu písemného dodatku potvrzeného oběma smluvními stranami. Tato KSVS je závazná i pro případné právní nástupce obou smluvních stran.

4. Svaz zaměstnavatelů Severočeská Voda 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.
5. Tato KSVS je platná - účinná pouze pro zaměstnavatele uvedené v příloze k této KSVS, další rozšíření na jiné zaměstnavatele není možné bez písemného souhlasu smluvních stran této KSVS.

- 2 -09- 2025

V Praze dne :.....


.....
JUDr. Mgr. Jaroslava Nestěrová
předsedkyně
Odborového svazu DLV


.....
Ing. David Votava
předseda představenstva
Svazu zaměstnavatelů Severočeská Voda

Příloha č. 1 - VZOR

Informace o hospodářském výsledku

	Skutečnost 2025	Plán 2026	Skutečnost k 31.12.2026
Provozní výnosy			
Provozní náklady celkem			
z toho osobní náklady			
Hospodářský výsledek			
Podíl mzdových nákladů k hospodářskému výsledku			

Příloha č. 2 - VZOR

Informace o mzdových prostředcích

	Skutečnost 2025	Plán 2026	Skutečnost k 31.12.2026
Mzdové náklady v tis. Kč			
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 bez vedení společnosti v Kč			
Index nárůstu průměrné mzdy			

Příloha č. 3 - VZOR

Rozpočet sociálních nákladů společnosti:

	plán	skutečnost k 31.12.2026
Sociální náklady daňově neuznatelné		
Příspěvek na stravování		
Ostatní čerpání		
Sociální náklady daňově uznatelné		
Příspěvek na stravování		
Příspěvek na penzijní připojištění		
Ostatní sociální náklady		
SOCIÁLNÍ NÁKLADY CELKEM		