

Kolektivní smlouva vyššího stupně pro rok 2022

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 – Czech Water, a. s., IČO: 25035070

VEOLIA ČESKÁ REPUBLIKA, a.s., IČO: 49241214

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

Vodohospodářská společnost Rokycany, s.r.o. 45351325

Institút environmentálních služeb, a. s., IČO: 62954865

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

MORAVSKÁ VODÁRENSKÁ, a.s., IČO: 61859575

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>	7
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>	9
10.	<u>Mzdová oblast</u>	14
11.	<u>Přechodná ustanovení</u>	16
12.	<u>Závěrečná ustanovení</u>	16

Přílohy: č. 1. Informace o hospodářském výsledku
 č. 2. Informace o mzdových prostředcích
 č. 3. Vzor rozpočtu sociálních nákladů

1. Úvodní ustanovení

- 1.1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně vymezuje sociálně-ekonomické a pracovní-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 zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání, jakož i předpisů souvisejících a prováděcích. U obchodních společností také příslušná ustanovení obchodního zákoníku, stanov, 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, pracovní-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 OS 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 peněžité 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 ZSVV.
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 ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně. V případě zjištěných rozporů v kontrole provedou rozbor příčin neplnění jednotlivých ustanovení spolu s návrhem termínovaných nápravných opatření.

- 2.4 Obě smluvní strany uskuteční minimálně jedenkrát ročně jednání zástupců obou stran za účelem vyhodnocení spolupráce, Vyšší kolektivní smlouvy (dále jen KSVS) a jednotlivých kolektivních smluv společností.
- 2.5 Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům 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.)

3. Povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců

Povinnosti zaměstnavatelů

- 3.1. V dohodnutých termínech, minimálně čtvrtletně informovat výbor základní organizace OS (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, souhlasí-li 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 v platném znění.
- 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. Sociální odpovědnost a rovný přístup

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.

Povinnosti zaměstnanců

- 3.8. Nepoškožovat zájmy zaměstnavatele. Obě strany se dohodly, že za oprávněné zájmy zaměstnavatele jsou považovány:
- ochrana duševního vlastnictví společnosti zahrnující veškerá práva k nehmotným statkům vč. ochrany značky a obchodní pověsti
 - ochrana majetku společnosti a pracovní doby zaměstnanců před jejich zneužitím k podnikatelským či jiným výtěžným činnostem ve prospěch zaměstnance či třetích osob
 - právo na to, aby zaměstnanec nevykonával výtěžnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu. Vykonávání této činnosti bez uvedeného souhlasu je hrubým porušením pracovní kázně.
- 3.9. Řádně plnit veškeré povinnosti, které pro ně vyplývají z pracovních předpisů, pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy a interních předpisů společnosti.

- 3.10. Podrobit se vyšetření, zda nejsou pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, a to na pokyn příslušných nadřízených vedoucích pracovníků, popřípadě jiných vnitropodnikovou normou pověřených zaměstnanců. Odmítnutí vyšetření je hrubým porušením pracovní kázně.
- 3.11. Účastnit se školení k předpisům o zajištění BOZP a PO, které organizuje zaměstnavatel včetně ověření svých znalostí. Znalost předpisů k zajištění bezpečnosti práce a požární ochrany je nedílnou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnanců.
- 3.12. Maximálně dodržovat bezpečnostní a požární předpisy při práci, k ochraně svého zdraví a životního 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 příslušného vedoucího zaměstnance.
- 3.13. Výši požadované náhrady škody a obsah dohody o způsobu její úhrady, s výjimkou náhrady škody nepřesahující 1.000 Kč, je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací.

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 zaměstnancům, 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 zákoníku práce 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) nebo dohodou z týchž důvodů, vyplatit odstupné, které bude zvýšené o násobky nad zákonem danou úroveň, (ve výši minimálně 3 násobku 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 k dohodě o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52, písm. a) - c) ZP před uplynutím výpovědní lhůty, lze za každý uplynulý měsíc nevyužitý výpovědní lhůty vyplatit další odstupné ve výši průměrného výdělku.

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) Zákoníku práce 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 související. 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 společnosti.

6. Dovolená

- 6.1. Výměra dovolené 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 dodatkové 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 dodatkovou 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 dodatková 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. Dobu 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 Zákoníku práce 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 Institutem environmentálních služeb (IES).

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 Zákoníku práce 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 kursů 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 tři 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 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 100% mzdy**. Umožnění **zdravotního volna** nemusí být uplatněno, pokud dojde na úrovni podnikové kolektivní smlouvy k dohodě o navýšení nároku na dovolenou nebo finanční kompenzaci v rámci úpravy mezd.
Konkrétní výši a způsob realizace zdravotního volna bude dohodnut na úrovni KS 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. 6.4.
Zaměstnanec může o toto zdravotní volno požádat minimálně jednu směnu přede dnem, kdy chce volno uplatnit a nevyčerpané volno nelze využít v roce následujícím.
- 8.7. 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 zákonem č.262/2006 Sb. a příslušných vnitřních předpisů zaměstnavatele. Tato dohoda není ze strany zaměstnance i zaměstnavatele vymahatelná.

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, peněžité a 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 společností 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 s ohledem na 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 2021, z něhož bude zřejmý skutečný stav tohoto zůstatku ke konci roku 2021, a v němž bude konkretizováno, kam a jakým způsobem bude tento zůstatek rozpuštěn a z něhož bude zřejmý harmonogram rozpuštění tohoto zůstatku. Stejně tak bude postupováno ve vztahu k rozpočtovaným sociálním nákladům a jejich čerpání za rok 2022.
- 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 150,- 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 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 zvýhodněné 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 chtěli by se jich zúčastnit.
- 9.1.9. Pokud bude vyžadováno zaměstnavatelem používání 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:**
Zaměstnavatelé se zavazují, že ve smyslu § 27, odst. 5 novely zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem, poskytnou zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu o penzijním

připojištění se státním příspěvkem, příspěvek zaměstnavatele na toto připojištění ve výši minimálně **600,- 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. Výši příspěvku a bližší podmínky pro jeho výplatu, včetně pravidel spoluúčasti zaměstnance, se stanovuje v kolektivních smlouvách společností.

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 ve výši a rozsahu maximálně možném dle § 24odst. 2 písmeno j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů tj. ve výši 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. V kolektivní smlouvě společnosti lze stanovit vyšší procento hrazení s použitím zdrojů sociálních nákladů. Tuto povinnost 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., v případě poskytování stravenek poskytnout stravenku s **příspěvkem zaměstnavatele o 6,- Kč vyšším než činil příspěvek zaměstnavatele v jednotlivých společnostech v roce 2021**. Nominální hodnota stravenek je upravena v KS jednotlivých společností. Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům každé směny podání jednoho teplého jídla.
- 9.2.3. Zároveň se zavazuje zaměstnancům na toto stravování přispívat ve výši a rozsahu maximálně možném dle § 24odst. 2 písmeno j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb. v platném znění pro uplatnění těchto prostředků do svých nákladů tj. ve výši 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. V kolektivní smlouvě společnosti lze stanovit vyšší procento hrazení s použitím zdrojů sociálních nákladů. Tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.
- 9.2.4. 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.
- 9.2.5. 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.
- 9.2.6. 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).
- 9.2.7. **Pitný režim**
Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracujícím v teplotě nižší než + 4 stupně Celsia v zimní období teplé nápoje, případně polévku v minimální hodnotě 10,- Kč/den. Tyto částky nelze vyplácet v hotovosti.
Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v době 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 výši 28 ° C, budou poskytnuty zaměstnavatelem za tyto dny ochranné nápoje v minimálním množství ve výši 2 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 Směrnice MZ č. 49/1967 Věstníku MZ o posuzování zdravotní způsobilosti k práci.
- 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 372/2011 Sb. v platném znění povinně pro své zaměstnance pracovnělékařskou preventivní péči, hrazenou z nákladů zaměstnavatele.
- 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 Všeobecném zdravotním pojištění.
- 9.3.5. Zaměstnavatel se zavazuje, že uzavře se zdravotnickými zařízeními smlouvy o zajišťování vstupních prohlídek občanů 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 se zřetelem na jejich místní podmínky zvážit 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.

9.4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- 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 inspektoři 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 pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízeními poskytujícím pracovně-lékařskou 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 zařízeními poskytujícím pracovně-lékařskou péči jejich výškolení 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,
- 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 pracovnílékařské 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 zdravé 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, opatření 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 opatření 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.

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

- 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 opatřeních provedených 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 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 v písmenech a) až d) byla zajištěna pravidelná údržba, úklid a čištění,
- pracoviště byla vybavena v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením poskytujícím pracovnílékařskou 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 vyšší stanovené minimální mzdy pro rok 2022.
- 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 Veolia ČR, 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, prémieový řád,...) vydaný zaměstnavatelem po dohodě se VZO OS.

Zařazení zaměstnanců do tarifních stupňů musí být s nimi předem písemně projednáno. Mzdový výměr musí obsahovat zařazení do tarifního stupně včetně sazby v Kč.

10.2. Úpravy a valorizace mezd

10.2.1. Základní přístup k úpravám a valorizaci mezd

Zaměstnavatel se zavazuje udržovat vyšší reálné mzdy tak, že garantuje navyšování mezd o 1% nad skutečnou inflaci každému zaměstnanci, a to dle skutečné inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu k srpnu 2022.

10.2.2. Úprava základních tarifních mezd

Základní tarifní mzdy (i základní smluvní mzdy u nemanagerských profesí) budou k 1.1.2022

navýšeny minimálně o 4,5 % oproti roku 2021

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.

10.2.3. Inflační doložka

Pokud inflace k září 2022 převýší hranici **3,5%** alespoň o jednu desetinu procenta, zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2022 jako kompenzaci inflace jednorázovou odměnu vypočtenou ze základní měsíční mzdy každého oprávněného zaměstnance, a to ve výši skutečné srpnové inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu, ponížené o 3,5 %. Do odměny se započtou všechny složky mzdy, závisejících na základní mzdě /příplatky, pololetní odměny,../, a to za období leden – prosinec 2022, tj. 12 měsíců, a to s přepočtením na konkrétní částku se zaokrouhlením na 50 Kč nahoru. Výše této odměny ze základní mzdy bude započtena do průměrné základní mzdy pro potřeby vyjednávání úprav mezd v následujícím roce.

Přepočet inflační doložky bude proveden maximálně do výše 6% inflace. V případě, že inflace bude vyšší, bude zahájeno v tomto ohledu další kolo kolektivního vyjednávání k tomuto bodu.

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 společnosti.

- 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. 2022, pokud v dalších odstavcích tohoto článku není stanoveno jinak.

12. Závěrečná ustanovení

- 12.1. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma stranami a účinnosti dnem 1. 1. 2022.
- 12.2. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je uzavírána na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022. Po tomto datu zůstává v platnosti do dne, ve kterém nabude účinnosti kolektivní smlouva ji nahrazující, nejpozději do 30. 6. 2023.
- 12.3. Smluvní strany se zavazují, že budou jednat na základě podnětu na 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 KSVS 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 pokud dojde k zájmu o rozšíření KSVS na jiné firmy budou s tímto souhlasit.

V Praze dne 24. 11. 2021

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 2021	Plán 2022	Skutečnost k 31. 3. 2022	Skutečnost k 30. 6. 2022	Skutečnost k 30. 9. 2022	Skutečnost k 31. 12. 2022
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 2021	Plán 2022	Skutečnost k 31. 3. 2022	Skutečnost k 30. 6. 2022	Skutečnost k 30. 9. 2022	Skutečnost k 31. 12. 2022
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 zaměstnanec						

Příloha č. 3 VZOR

ROZPOČET SOCIÁLNÍCH NÁKLADŮ společnosti:

Rozpočet sociálních nákladů na rok 2022	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 nad 24.000,- Kč		
Příspěvek na stravování nad 55% hodnoty stravenky		
Atp.		
Sociální náklady daňově uznatelné		
Celkem		
Příspěvek na stravování do výše 55% hodnoty stravenky		
Příspěvek na penzijní připojištění do 24.000,- Kč		
Atp.		

Tento rozpočet je nedílnou součástí kolektivní smlouvy platné pro rok: 2022