



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená na kalendářní rok 2026



Základní organizace odborového svazu

pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství ČR
IČ: 70843783

zastoupená předsedou panem **Jaroslavem Buriánkem**
působící ve Vodohospodářské společnosti Vrchlice-Maleč, a.s.
(dále jen „odborová organizace“)

a

Vodohospodářská společnost Vrchlice - Maleč, a.s.

se sídlem Kutná Hora

Ku Ptáku 387

284 01

IČO: 46356967

zastoupená předsedou představenstva **Ing. Jiřím Štěpánem**
(dále jen „společnost“)

se dohodly, že výsledkem jejich společného vyjednávání je tato

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA
uzavřená na kalendářní rok 2026

Obsah:

HLAVA I.	4
ČLÁNEK I. - ÚVODNÍ USTANOVENÍ	4
ČLÁNEK II. - VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI	4
ČLÁNEK III. - POVINNOSTI SPOLEČNOSTI A ZAMĚSTNANCŮ	4
ČLÁNEK IV. - VZNIK, ZMĚNA A UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	5
HLAVA II.	5
ČLÁNEK I. - PRACOVNÍ DOBA	5
ČLÁNEK II. - ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY	5
ČLÁNEK III. - DOVOLENÁ, PRACOVNÍ VOLNO	8
HLAVA III.	8
ČLÁNEK I. - PRAVIDLA ODMĚŇOVÁNÍ, MZDA	8
ČLÁNEK II. - SLOŽKY MZDY	9
ČLÁNEK III. - PŘÍPLATKY	9
ČLÁNEK IV. - ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	11
ČLÁNEK V. - ODSUPNÉ	11
ČLÁNEK VI. - SRÁŽKY ZE MZDY	11
ČLÁNEK VII. - PODKLADY PRO ZPRACOVÁNÍ MEZD, VÝPLATA	11
ČLÁNEK VIII. - CESTOVNÍ NÁHRADY	12
HLAVA IV.	13
ČLÁNEK I. - SOCIÁLNÍ FOND	13
ČLÁNEK II. - ZDRAVOTNÍ PÉČE	13
ČLÁNEK III. - STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	13
ČLÁNEK IV. - PENZIJNÍ POJIŠTĚNÍ	13
HLAVA V.	14
ČLÁNEK I. - UVOLŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ PRO VZDĚLÁVACÍ A STUDIJNÍ ÚČELY	14
ČLÁNEK II. - PŘEKÁŽKY V PRÁCI	14
HLAVA VI.	14
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	14
HLAVA VII.	15
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	15

HLAVA I.

Článek I. - Úvodní ustanovení

1. Tato kolektivní smlouva vymezuje vztahy mezi společnostmi jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejími zaměstnanci, zastoupenými odborovou organizací, kteří jsou v pracovním poměru ke společnosti na straně druhé. Nevztahuje se však na zaměstnance činné na základě dohod o provedení práce a o pracovní činnosti nebo dohod obdobných.
2. Strany, které podepsaly tuto kolektivní smlouvu, se zavazují, že při oprávněných nárocích vyplývajících z této kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy, nebudou diskriminovat žádného zaměstnance z důvodu jeho pohlaví, náboženského vyznání, politických názorů, členství v odborovém svazu, národnosti, sociálního původu, rasy apod.
3. Tato smlouva nabývá účinnosti a platnosti dnem podpisu oběma smluvními stranami. Tato kolektivní smlouva je platná do 31. 12. 2026. Pokud smluvní strany neuzavřou do tohoto data novou kolektivní smlouvu, prodlužuje se platnost této smlouvy až do uzavření nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31. 3. 2027.

Článek II. - Vztahy mezi smluvními stranami

Za účelem vzájemné spolupráce smluvních stran se smluvní strany zavazují:

1. Materiály a jiné informace, u nichž o to druhá strana požádá, nezveřejňovat, zachovat o nich mlčenlivost a zabránit v přístupu k nim zaměstnancům i jakýmkoliv třetím osobám. To neplatí jen tehdy, pokud by nezveřejnění takových informací porušovalo práva a povinnosti dotčené strany, vyplývající z této kolektivní smlouvy nebo obecně závazných právních předpisů.
2. Společnost se zavazuje:
 - a) Poskytnout odborové organizaci pro schůzovou činnost jejího výboru (dále jen VZO OS) vhodnou místnost v prostorách společnosti. Pro konání členských schůzí nebo konferencí poskytnout vhodnou místnost v prostorách společnosti, dále poskytnout odborové organizaci užívání spojových prostředků (poštovní služby, fax, telefon), svou rozmnožovací techniku za podmínek, které si strany předem písemně dohodnou.
 - b) Umožnit odborové organizaci, aby na své náklady v jeho prostorách umístila své informační vývěsky na místech stanovených ve vzájemné dohodě.
Umožnit funkcionářům a zaměstnancům odborového svazu vstup na pracoviště společnosti, ve smyslu § 321 Zákoníku práce, po předchozím uvědomění předsedy představenstva

Článek III. - Povinnosti společnosti a zaměstnanců

1. Obě smluvní strany se zavazují respektovat vzájemně ustanovení, vyplývající ze zákonných předpisů, zejména z platného znění Zákoníku práce a kolektivní smlouvy vyššího stupně, která se týkají vzájemné spolupráce, spolurozhodování, projednávání a podávání informací.
2. Na základě písemné dohody mezi společností a jednotlivými zaměstnanci provede společnost srážky odborových příspěvků a ve výplatním termínu je společnost poukáže na účet ZO OS.
3. Zaměstnanec je povinen nahlásit zaměstnavateli úkony směřující k žádosti o oddlužení (insolvenci).

Článek IV. - Vznik, změna a ukončení pracovního poměru

1. Zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené, bude společností toto místo přednostně nabídnuto zaměstnancům společnosti, kteří byli uvolněni z důvodu organizačních změn a mají pro toto pracovní místo odpovídající předpoklady.
2. Při uvolňování zaměstnanců z důvodů organizačních změn dle § 52 písm. a), b), c) a d) Zákoníku práce, projeví-li uvolňovaný zaměstnanec zájem přejít do nového zaměstnání přede dnem, kdy má jeho pracovní poměr skončit na základě výpovědi, je společnost povinna jeho žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
3. Zaměstnanec, který byl uvolněn výpovědí v souvislosti s prováděním organizačních změn nebo racionalizačních opatření podle § 52 písm. a), b) a c) Zákoníku práce nebo s kterým byl z těchto důvodů rozváznut pracovní poměr dohodou, vyplatí společnost odstupné ve výši dané zákonem.
4. Pro případ ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. a), b) a c) Zákoníku práce, bude k žádosti zaměstnance povolen odklad jeho případných půjček ze sociálního fondu. Podmínkou odkladu je, že zaměstnanec bude veden příslušným Úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání. Společnost stanoví harmonogram splátek s přihlédnutím k možnostem zaměstnance po dohodě s příslušným VZO OS.
5. V pracovní smlouvě a jejích přílohách je se zaměstnancem sjednán zejména den nástupu do práce, místo výkonu práce, druh práce, výše mzdy, délka týdenní pracovní doby.

HLAVA II.

Článek I. - Pracovní doba

1. Délka pracovní doby je stanovena na 37,5 hodin týdně.
2. Zaměstnanec je povinen být na začátku pracovní doby již na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení pracovní doby.
3. Společnost poskytne zaměstnanci nejdříve po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání 30 minut. V případě směn delších než 11 hodin se poskytne další přestávka v délce ¼ hodiny na jídlo a oddech. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby a nebudou poskytovány na začátku a na konci pracovní doby.
4. Při respektování § 90, 91 a 92 Zákoníku práce bude pracovní doba v nepřetržitém provozu stanovena tak, aby zaměstnanec měl minimálně 1x za měsíc volno v sobotu a neděli. Podle § 78 odst. 1 písm. m) musí zaměstnanec v nepřetržitém provozu odpracovat roční časový fond během 52 týdnů.

Článek II. - Rozvržení pracovní doby

1. Ve smyslu ustanovení § 81 odst. 1 Zákoníku práce, v platném znění, je rozvržena pracovní doba zaměstnanců společnosti takto:

Provoz		Směna			I. Přestávka			II. Přestávka	
		od	do		od	do		od	do
Jednosměnný	R	07 ⁰⁰	15 ⁰⁰		11 ³⁰	12 ⁰⁰			
Nepřetržitý délka směny 7 ½ hodin	R	06 ⁰⁰	14 ⁰⁰		10 ³⁰	11 ⁰⁰			
	O	14 ⁰⁰	22 ⁰⁰		18 ³⁰	19 ⁰⁰			
	N	22 ⁰⁰	06 ⁰⁰		02 ³⁰	03 ⁰⁰			
Nepřetržitý délka směny 11 ¼ hodin	R	06 ⁰⁰	18 ⁰⁰		11 ³⁰	12 ⁰⁰		16 ³⁰	16 ⁴⁵
	N	18 ⁰⁰	06 ⁰⁰		22 ³⁰	23 ⁰⁰		03 ³⁰	03 ⁴⁵

Pozn.: R ranní směna
O odpolední směna
N noční směna

- U provozu služeb může být upraveno rozvržení pracovní doby:
 Pondělí 7,00 hod. – 17,00 hod. přestávka 11,30 hod. – 12,00 hod.
 Úterý 7,00 hod. – 17,00 hod. přestávka 11,30 hod. – 12,00 hod.
 Středa 7,00 hod. – 17,00 hod. přestávka 11,30 hod. – 12,00 hod.
 Čtvrtek 7,00 hod. – 16,30 hod. přestávka 11,30 hod. – 12,00 hod.
 Pátek - volno
- Pracoviště recepce má jednosměnný provoz s provozní dobou od 7⁰⁰ do 15⁰⁰.
- Zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek mají rozvrh pracovní doby včetně přestávek na jídlo a oddech, pokud jsou splněny podmínky na tuto přestávku, uveden v pracovní smlouvě.
- Pružná pracovní doba podle § 85 Zákoníku práce je uplatňována u zaměstnanců provádějících odečty stavu vodoměrů a zaměstnanců provádějících výměnu vodoměrů. Při uplatnění pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci dále stanovených časových úseků (volitelná pracovní doba). Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (základní pracovní doba). Pro zaměstnance uplatňující pružnou pracovní dobu je ve společnosti stanovena tato pracovní doba:

Pružná pracovní doba Po - Pá	Volitelná		Základní		Volitelná	
	od - do		od - do		od - do	
Rozvrh základní a volitelné doby	07 ⁰⁰	12 ⁰⁰	12 ⁰⁰	14 ⁰⁰	14 ⁰⁰	19 ⁰⁰

- Pružná pracovní doba je uplatněna ve společnosti při rovnoměrném rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec je povinen odpracovat týdenní pracovní dobu v každém týdnu s tím, že odpracuje celý časový fond každého měsíce.
 Při uplatnění pružné pracovní doby se překážky v práci na straně zaměstnance posuzují jako výkon práce, pouze v rozsahu jakém zasahují do základní pracovní doby. Překážky na straně zaměstnance, které zasahují do volitelné pracovní doby, se posuzují jako omluvené a nenáleží za ně náhrada mzdy. Pokud právní předpis stanoví přesnou délku nezbytně nutné doby, po kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno, posuzuje se jako výkon práce celá tato doba (např. svatba, pohřeb rod. příslušníka). Za dobu jednoho dne se přitom posuzuje doba odpovídající průměrné délce pracovní směny vyplývající ze stanovené týdenní pracovní doby.
- Výjimky pracovní doby může v odůvodněných případech povolit předseda představenstva. Výjimka nebude povolena v době od 08⁰⁰ hod do 14⁰⁰ hod.
- S ohledem na provozní potřeby mohou příimí nadřízení stanovit odlišné rozvržení přestávky na jednotlivých pracovištích ke splnění výjimečného úkolu, popřípadě odstranění mimořádného

provozního stavu. Odlišné rozvržení musí respektovat ustanovení § 88 Zákoníku práce (zaměstnanec musí mít přestávku nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce).

9. Průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny v rozvrhu směn přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit nejvýše 30 týdnů (210 dní) po sobě jdoucích. S ohledem na provozní potřeby mohou příslušná nadřízení stanovit podle § 83, § 84 Zákoníku práce odlišné rozvržení pracovní doby na jednotlivých pracovištích ke splnění výjimečného úkolu, popřípadě odstranění mimořádného provozního stavu. Odlišné rozvržení musí respektovat ustanovení § 90 a § 92 Zákoníku práce (dodržení předepsaného nepřetržitého odpočinku mezi směnami a v týdnu).

10. Vedoucí úseků, vedoucí provozů jsou povinni vést evidenci pracovní doby, pracovních přestávek na jídlo a oddech, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce podřízených zaměstnanců. Po ukončení měsíce jsou povinni evidenci odevzdat do mzdového oddělení.

11. Harmonogram směn nepřetržitého provozu – neobsazen

A, B, C, D, E jsou pozice zaměstnanců v rozvrhu.

Vyrovnání časového fondu: 5 týdnů

Délka směny: pondělí až pátek 7 ½ hod.

sobota a neděle 11 ¼ hod.

	P	Ú	St	Čt	P	S	N	P	Ú	St	Čt	P	S	N	P	Ú	St	Čt	P	S	N	P	Ú	St	Čt	P	S	N	
	o			á	o	e	o				á	o	e	o				á	o	e	o				á	o	e		
A	R	R	R		R	R	R	O	N		R	O			N		R	O	N	N	N		R	O	N			R	
B	O	N		R	O			N		R	O	N	N	N		R	O	N				R	O	N		R		R	R
C	N		R	O	N	N	N		R	O	N				R	O	N		R			R	R	R		R	R	R	O
D		R	O	N				R	O	N		R			R	R	R		R	R	R	O	N		R	O		N	
E	R	O	N		R			R	R	R		R	R	R	O	N		R	O			N		R	O	N	N	N	

12. Harmonogram směn nepřetržitého provozu – Čistírna odpadních vod Kutná Hora – Karlov, Dispečink, Úprava vody U svaté Trojice

A, B, C, D, E jsou pozice zaměstnanců v rozvrhu.

Vyrovnaní časového fondu: 15 týdnů

Délka směn 11 ¼ hod.

	P o	Ú t	St	Čt	P á	S o	N e	P o	Ú t	St	Čt	P á	S o	N e	P o	Ú t	St	Čt	P á	S o	N e	P o	Ú t	St	Čt	P á	S o	N e	
A	R	R			N	N	N			R	R				N	N			R	R	R			N	N			R	R
B	R	R	R					R	R			N	N	N			R	R				N	N			R	R	R	
C			N	N				R	R	R					R	R			N	N	N			R	R			N	N
D	N	N			R	R	R			N	N				R	R	R					R	R			N	N	N	
E			R	R				N	N			R	R	R			N	N					R	R	R			N	N

Článek III. - Dovolená, pracovní volno

1. Délka dovolené je čtyři týdny při délce směn 7,5 hodiny a pracovní době v délce 37,5 hodin týdně. Při jiném rozvrhu se délka dovolené upraví v souladu s obecně platnými právními předpisy.
2. Zaměstnancům splňujícím podmínky pro vznik nároku na dovolenou dle § 212 Zákoníku práce se výměra dovolené prodlužuje o jeden týden. Zaměstnancům pracujícím na DPP a DPČ vzniká nárok na dovolenou pouze v rozsahu 4 týdnů.
3. Dobu čerpání dovolené určuje společnost podle rozvrhu čerpání dovolené.
4. V případě čerpání neplaceného pracovního volna, zákonné zdravotní pojištění platí zaměstnanec.

HLAVA III.

Článek I. - Pravidla odměňování, mzda

Pravidla odměňování zaměstnanců, se kterými byl uzavřen pracovně právní vztah pracovní smlouvou nebo jinou obdobnou smlouvou:

1. Mzda
 - a) Zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, poskytovaná zaměstnavatelem za práci. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.
 - b) Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejné společnosti.
 - c) Návrh výše smluvní mzdy stanovuje a předkládá ke schválení předsedovi představenstva přímý nadřízený zaměstnanec.
2. Zařazování zaměstnanců do skupin prací
 - a) Základem pro zařazování zaměstnanců do jednotlivých skupin prací je nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Každý zaměstnanec je zařazen do skupiny prací podle složitosti a obtížnosti práce podle přílohy k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., s podpůrným využitím Katalogu funkcí a povolání organizací vodovodů a kanalizací.

- b) Zařazení zaměstnanců provádí přímý nadřízený vedoucí. V případě přeřazení zaměstnance, přísluší mu kategorie mzdy dle nového zařazení ode dne, kdy byla změna provedena.
- c) Výše minimální mzdy je stanovena níže uvedenými sazbami v jednotlivých skupinách prací u zaměstnanců odměňovaných sazbou za hodinu nebo měsíční sazbou.

Skupiny prací	Kč / hodina	Kč / měsíc
1	134,40	22 400
2	161,28	26 880
3	188,16	31 360
4	215,04	35 840

3. Forma mzdy

V celé Společnosti je uplatňována smluvní forma mzdy, měsíční nebo hodinová, ke které jsou poskytovány zákonné příplatky a náhrady mzdy vyplývající z obecně platných předpisů. Za podmínek dále uvedených se vyplácí případné prémie nebo odměny.

4. Minimální mzda

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda stanovená podle § 111 odst. 1 Zákoníku práce a příslušným nařízením vlády č. 567/2006 Sb. v platném znění.

Článek II. - Složky mzdy

1. Za vykonanou práci náleží zaměstnanci, za podmínek stanovených zákonem, mzda. Na výplatu smluvní mzdy a zákonných příplatků má zaměstnanec právní nárok.
2. Plán mzdových prostředků se skládá ze smluvní mzdy, valorizace, která je ve výši a za podmínek dohodnutých touto kolektivní smlouvou, příplatků stanovených obecně platnými právními předpisy a odměn.
3. Plán mzdových prostředků každé samostatně plánované organizační složky je stanoven tak, aby plánované mzdové prostředky pro zaměstnance, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, podle jednotlivých profesí, byly stejné. Plán mzdových prostředků se sníží o odpovídající částku za dobu, kdy zaměstnanci není, v souladu s obecně platnými právními předpisy, mzda nebo náhrada mzdy vyplácena.
4. Objem čerpání mzdových prostředků každé samostatně plánované organizační složky nesmí překročit výši stanovenou plánem pro každou organizační složku.
5. Pro rok 2026 budou mzdy valorizovány tak, aby se průměrná mzda bez vedení společnosti zvýšila nejméně o 5 % oproti průměrné mzdě dosažené za minulý rok. Podmínkou navýšení průměrné mzdy je splnění plánovaného výsledku hospodaření.
6. Za plnění mimořádných úkolů, nad rámec běžných pracovních povinností, může být vyplacena odměna. Návrh na výši odměny, její rozdělení na jednotlivé zaměstnance a zdůvodnění předkládá vedoucí úseku předsedovi představenstva.
7. V mimořádných případech může předseda představenstva rozhodnout o výplatě odměny pro zaměstnance společnosti.

Článek III. - Příplatky

Ke mzdě přísluší zaměstnanci zákonné příplatky:

1. Mzda za práci přesčas podle § 114 Zákoníku práce
 - a) Práci přesčas se rozumí práce nad stanovenou pracovní dobu, tj. nad 37,5 hodin týdně (§ 78 odstavec 1 písmeno i) Zákoníku práce). U pracovišť s nepřetržitým pracovním režimem je rozhodující pracovní doba dle rozpisu směn. Při práci přesčas je nutné dodržovat přestávky na odpočinek.
 - b) Za práci přesčas nařízenou nebo konanou se souhlasem vedoucího, přísluší mzda zvýšená o 25 % průměrné hodinové mzdy.

- c) Příplatek za práci přesčas, podle předchozího bodu, nepřísluší zaměstnanci, který se dohodne s příslušným vedoucím na poskytnutí náhradního volna.
 - d) Rozsah práce přesčas upravuje ustanovení § 93 Zákoníku práce. Vyrovnávací období pro čerpání práce přesčas je 52 týdnů dle § 93 odst. 4 a 5.
 - e) Práce přesčas může být vyplacena za zlomky hodin, nejméně však za půlhodinu.
2. Mzda za práci ve svátek podle § 115 Zákoníku práce
- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
 - b) Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
 - c) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. Pokud je zaměstnanec odměňován měsíční mzdou, náleží mu za státem uznané svátky, za které náleží placené volno, místo náhrady mzdy poměrná část jeho měsíční mzdy.
3. Mzda za noční práci podle § 116 Zákoníku práce
- a) Za práci v noci zaměstnanci přísluší mzda a mzdový příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu v době od 22⁰⁰ do 6⁰⁰ hodin. (§ 78 odst. 1 písm. k) Zákoníku práce).
 - b) Rozsah práce v noci je vymezen v § 94 Zákoníku práce.
4. Mzda za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle § 117 Zákoníku práce
- a) Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzda a mzdový příplatek ve výši 10% základní sazby minimální mzdy podle § 111 Zákoníku práce, přepočítaný na 37,5 hodinovou týdenní pracovní dobu.
 - b) Nárok na příplatek mají zaměstnanci, kteří pracují ve ztíženém prostředí podle nařízení vlády č. 567/2006, §6.
5. Mzda za práci v sobotu a v neděli podle § 118 Zákoníku práce
- Za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci mzda a mzdový příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

Ostatní příplatky:

- 1. Řízení vozidla
Zaměstnanci, který při výkonu své práce řídí a udržuje vozidlo na základě zvláštní smlouvy náleží příplatek ve výši 1000,-- Kč za měsíc, za podmínky odpracování alespoň jedné směny v měsíci.
- 2. Údržba nástrojů a strojů
Zaměstnanci, který se při výkonu své práce stará a udržuje nářadí a pracovní nástroje na základě zvláštní smlouvy, náleží příplatek ve výši 1000,-- Kč za měsíc, za podmínky odpracování alespoň jedné směny v měsíci.

Článek IV. - Odměna za pracovní pohotovost

1. Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance (§ 78 odst. 1 písm. h) Zákoníku práce). Při nařízení pracovní pohotovosti mimo pracoviště musí být zaměstnanec připraven po pracovní době na to, že bude povolán na pracoviště. Společnost zajistí na vlastní náklady dopravu zaměstnance na pracoviště a zpět po skončení práce, pokud s ním nedohodne jinak. Zaměstnanec musí být v obci svého bydliště na dohodnutém místě. Doba přepravy zaměstnance z bydliště na místo výkonu práce a zpět se zahrne do doby výkonu práce.
2. Za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna ve výši 15 % průměrného výdělku. V pracovní dny za 16 hodin, ve dnech pracovního volna za 24 hodin. Byl-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, přísluší mu mzda zvýšená o zvýhodnění, které je poskytováno za práci přesčas a zákonné příplatky. Za takto odpracované hodiny mu nepřísluší příplatek za pohotovost (§ 95 Zákoníku práce).
3. Výše odměny za pracovní pohotovost vychází z ustanovení § 140 Zákoníku práce.

Článek V. - Odstupné

1. Odstupné se vyplácí při výpovědi podle § 52 písm. a) – c) Zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů ve výši jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, dvojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u společnosti trval alespoň 2 roky. Pokud dochází k rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. d) Zákoníku práce vyplácí se odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného měsíčního výdělku.
2. Podmínky výplaty a nároku na odstupné řeší § 67 a § 68 Zákoníku práce.

Článek VI. - Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy lze provádět jen na základě uzavřené dohody. Jednostranně lze provádět srážky ze mzdy jen v případech uvedených v § 147 odst. 1 a 2 Zákoníku práce. Způsob výpočtu základní částky, která nesmí být sražena zaměstnanci ze mzdy při výkonu rozhodnutí je stanovena v nařízení vlády č. 595/2006 Sb.

Článek VII. - Podklady pro zpracování mezd, výplata

1. Podklady pro zpracování mezd
 - a) Podkladem pro zpracování mezd je mzdová výčetka zaměstnance, kterou přímý nadřízený předává do oddělení mezd nejpozději druhý pracovní den následujícího měsíce společně s harmonogramem odpracovaných směn.
 - b) Doklady o nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání, např. dovolenka, potvrzení pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, propustky, žádost o čerpání pracovního volna a jiné, předává zaměstnanec nebo jeho rodinný příslušník průběžně v měsíci, nejpozději do druhého pracovního dne měsíce následujícího, do oddělení mezd.
2. Výplata mzdy
 - a) Výplatní termín je 15. den v kalendářním měsíci. Případně-li výplatní den na den pracovního klidu, vyplácí se mzda v nejbližším předchozím pracovním dnu. Zaměstnanec obdrží výplatní pásku obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy.
 - b) Výplata mzdy se provádí na náklad společnosti na jeden účet zaměstnance u peněžního ústavu, který si zaměstnanec sám určí. O výplatě mzdy na účet se dohodne zaměstnanec se zaměstnavatelem ve smlouvě o mzdě nebo samostatnou smlouvou.
 - c) Zaměstnanec může ve výjimečných případech požádat jednou v měsíci o mimořádnou zálohu mzdy. Výše mimořádné zálohy bude vyplacena pouze za odpracovanou dobu v příslušném měsíci.

d) Splatnost a výplata mzdy se řídí § 141- § 144 Zákoníku práce.

Článek VIII. - Cestovní náhrady

1. Společnost může vyslat zaměstnance na pracovní cestu podle § 42 Zákoníku práce a podle sjednané pracovní smlouvy. Příkaz k pracovní cestě vydává přímý nadřízený; určí místo nástupu pracovní cesty, místo výkonu práce, dobu trvání, způsob dopravy a ukončení cesty, popř. další podmínky.
2. Pracovní cestou zaměstnance se rozumí doba od nástupu zaměstnance na cestu k výkonu práce do jiného místa, než je jeho pravidelné pracoviště, výkon práce v tomto místě, návrat z cesty.
3. Pravidelným pracovištěm se rozumí místo dohodnuté se zaměstnancem v pracovní smlouvě.
4. Zaměstnanci vyslanému na pracovní cestu přísluší:
 - a) stravné
 - b) náhrady za používání silničních motorových vozidel při pracovních cestách
 - c) náhrada prokázaných výdajů za ubytování
 - d) náhrada prokázaných nutných vedlejších výdajů
5. Stravné při pracovních cestách.

Za každý den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné stanovené podle § 163 odst. 1. Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.

 - a) 155,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 – 12 hodin
 - b) 236,- Kč, trvá-li pracovní cesta 12 – 18 hodin
 - c) 370,- Kč, trvá-li pracovní cesta více než 18 hodin

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, je zaměstnavatel oprávněn za každé uvedené jídlo stravné krátit až o hodnotu

 - a) 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - b) 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
 - c) 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
6. Náhrady za používání silničních motorových vozidel při pracovních cestách (§157, §158, §159 Zákoníku práce)
 - a) Používání silničního motorového vozidla, které není ve vlastnictví společnosti, povoluje ředitel společnosti. Zaměstnanci náleží za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady a náhrada za spotřebované pohonné hmoty.
 - b) Náhrada za spotřebované pohonné hmoty vychází z ceny prokázané zaměstnancem. Neprokáže-li ji, vypočte se výše náhrady z průměrné ceny pohonné hmoty stanovené platnou vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí.

HLAVA IV.

Článek I. - Sociální fond

Společnost má stanoven sociální program, se kterým jsou seznámeni zaměstnanci společnosti. Vedení společnosti bude seznamovat zaměstnance s naplňováním jednotlivých kapitol a se způsobem čerpání fondu.

Článek II. - Pracovnílékařské služby

1. Pracovnílékařské služby a posuzování zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání zajišťuje společnost pro zaměstnance ve smyslu ustanovení zákona č. 373/2011 Sb. Zákon o specifických zdravotních službách v platném znění. Pracovnílékařské služby jsou zajišťovány společností Mediclinic a.s., ve zdravotním středisku se sídlem Benešova 97, Kutná Hora. Tímto ustanovením není dotčena svobodná volba lékaře ve smyslu § 11 zák. č. 48/1997 Sb., v platném znění.
2. Požádá-li zaměstnanec starší 40 let, zabezpečí pro něho společnost na svůj náklad 1x ročně preventivní prohlídku i mimo rámec odst. 1.
3. Společnost umožní svým zaměstnancům použití přístroje na měření tlaku.
4. Společnost zabezpečí po dohodě s odborovým orgánem očkování proti žloutence a klíšťové encefalitidě u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu své práce tímto onemocněním bezprostředně ohroženi. Jednu třetinu nákladů na očkování si hradí zaměstnanec sám.

Článek III. - Stravování zaměstnanců

1. Společnost poskytuje svým zaměstnancům peněžitý příspěvek na stravování tzv. „Stravenkový paušál“ v souladu se zákonem 586/1992 Sb., v platném znění, podle § 24, a to formou Stravenkového paušálu.
2. Příspěvek na stravování podle bodu 1. tohoto článku poskytuje společnost zaměstnanci na jedno hlavní jídlo v průběhu jedné odpracované směny delší než 3,5 hodiny. Pokud je odpracovaná směna delší než 11 hodin, náleží zaměstnanci 1,5 násobek příspěvku.
3. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.
4. Zaměstnanci nelze poskytnout příspěvek na stravování za odpracovanou směnu, pokud byl vyslán na pracovní cestu a pobírá náhrady za stravné.

Článek IV. - Penzijní pojištění

1. Společnost přispívá 1000,-- Kč měsíčně na penzijní připojištění zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu s penzijním fondem, jsou v pracovním poměru na plný pracovní úvazek a jsou u společnosti zaměstnání více než jeden rok.
2. Příspěvek se neposkytuje:
 - a) zaměstnanci uvolněnému dlouhodobě pro výkon veřejné funkce,
 - b) při neomluvené absenci delší než 5 kalendářních dnů,
 - c) v době kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou,
 - d) v době výkonu nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, došlo-li k pravomocnému odsouzení delšímu než jeden měsíc.
 - e) zaměstnancům pobírajícím starobní a plný invalidní důchod (3. stupně).
3. Příspěvek na penzijní pojištění z penzijního fondu byl schválen rozhodnutím představenstva ze dne 14. 10. 1999. Celkovou výši příspěvků schvaluje představenstvo společnosti ve finančním plánu příslušného účetního roku.

Článek V. - Zdravotní volno

1. Společnost nad rámec zákoníku práce poskytne zaměstnancům placené zdravotní volno (sick days).
 - ✓ Zdravotní volno může čerpat pouze zaměstnanec, který je v pracovním poměru dle § 33, odst. 1 ZP nepřetržitě alespoň jeden rok od vzniku pracovního poměru a jehož zůstatek dovolené z předchozího kalendářního roku jsou 4 hodiny, nebo který tento zůstatek dočerpá do 31. března.
 - ✓ Zdravotní volno nelze čerpat v případě nařízené řádné dovolené zaměstnavatelem.
 - ✓ Za poskytnuté volno se zaměstnanci plat nekrátí.
 - ✓ Právo na zdravotní volno za kalendářní rok, které není v příslušném kalendářním roce vyčerpáno anebo není vyčerpáno v plném rozsahu, zaniká a do následujícího roku se nepřevádí.
 - ✓ V případě vyhlášení nouzového stavu budou dny pracovního volna použity přednostně k tomuto účelu. Další závazná pravidla poskytování sick days a rozsah čerpání jsou stanovena vnitřní směrníci.

HLAVA V.

Článek I. - Uvolňování zaměstnanců pro vzdělávací a studijní účely

1. Zaměstnancům zvyšujícím si kvalifikaci z podnětu společnosti formou krátkodobých kurzů do 400 hodin za rok, poskytne společnost pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného hrubého výdělku na dobu nezbytně nutnou k účasti a hradí náklady s tím spojené (vložené, učební pomůcky, cestovní výdaje a podobně).
2. Zaměstnancům zvyšujícím si kvalifikaci ve prospěch společnosti poskytne společnost pracovní volno s náhradou mzdy za podmínek předem dohodnutých se zaměstnancem.

Článek II. - Překážky v práci

1. Mimo překážek v práci stanovených § 200 - § 205 Zákoníku práce a prováděcím předpisem jsou stanoveny tyto další důvody, kdy společnost poskytne členům VZO OS pracovní volno:
 - a) k absolvování školení a kurzů s odborovou tematikou, a to v rozsahu až 5 dní za rok,
 - b) zasedání VZO OS a vyšších odborových orgánů v rozsahu nezbytně nutného zásahu do pracovní doby, a to jedné směny za měsíc podle vzdálenosti pracoviště člena výboru do místa konání zasedání (nejvýše 12 dní v kalendářním roce),
 - c) nejvýše 7,5 hodin za kalendářní měsíc k výkonu funkce pro předsedu VZO OS.
2. Pracovní volno v shora uvedeném rozsahu bude poskytováno zaměstnancům jen tehdy, pokud tomu nebrání závažné provozní důvody. O čerpání volna informuje VZO OS předsedu představenstva, který zaměstnance uvolňuje.

HLAVA VI.

Článek I. - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Společnost se zavazuje:

1. Organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích společnosti v dohodě s příslušným odborovým orgánem a zjištěné nedostatky neprodleně odstraňovat.
2. Provádět pravidelně rozborů pracovní neschopnosti a uplatňovat a realizovat opatření ke snižování příčin zdrojů a počtů vzniklých nemocí z povolání a pracovních úrazů.
3. Nejméně jednou ročně, ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem, přehodnotit rozsah a podmínky v poskytování, používání a údržbě osobních ochranných pracovních prostředků, jakož i poskytování a používání mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, včetně přehodnocení stavu ve vybavení a doplňování lékárníček na jednotlivých pracovištích. Zároveň stanovit okruh zaměstnanců, kterým bude společnost poskytovat osobní ochranné pomůcky, mycí a čistící prostředky, obuv a oděv ve smyslu ustanovení § 104 odst. 3 Zákoníku práce. Směrnice a.s. upřesňuje nároky dle profesí a funkcí.

4. Odborový orgán bude v návaznosti na bod 3. provádět kontroly používání poskytovaných ochranných pomůcek.
5. Společnost bude VZO OS informovat o zaměstnávání a umístění občanů se změněnou pracovní schopností na vybraných místech organizace.
6. Sjednává se, že oprávnění odborové organizace, upravené v § 108 Zákoníku práce přísluší předsedovi OS nebo jinému členu VZO OS či odborů, kterého VZO OS určí a oznámí společnosti.
7. Společnost se zavazuje provádět opatření ke zlepšení pracovních a životních podmínek zaměstnanců.
8. Společnost se zavazuje poskytnout ochranné nápoje v souladu s nařízením vlády č. 361/07 dle § 8 v platném znění.
9. Společnost provozuje ve svých objektech kamerový systém.
10. Pro zvýšení bezpečnosti práce na úpravě vody Trojice bude zřízen kamerový, alarmový a monitorovací systém.
11. Zaměstnanec je povinen podrobit se zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Společnost pověřuje kontrolou přímého nadřízeného každého zaměstnance ve smyslu § 106, odst. 4, písm. i) Zákoníku práce.

HLAVA VII.

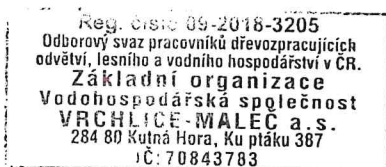
Článek I. - Závěrečná ustanovení

1. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením roku 2026 zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy.
2. V případě, že některé ustanovení této kolektivní smlouvy se ať už vzhledem k platnému právnímu řádu nebo k jeho změnám ukáže neplatným, neúčinným nebo sporným anebo některé ustanovení chybí, zůstávají ostatní ustanovení smlouvy touto skutečností nedotčena. Namísto dotyčného ustanovení nastupuje ustanovení příslušného obecně závazného právního předpisu.
3. Kontrolu plnění této kolektivní smlouvy provedou smluvní strany k 30. 6. 2026 a k 31. 12. 2026.
4. Smluvní strany se zavazují, že budou jednat na základě podnětu kteréhokoliv účastníka o změně této kolektivní smlouvy, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy i v průběhu její platnosti. Totéž platí, dojde-li k vydání právního předpisu, který bude mít přímý vliv na tuto kolektivní smlouvu nebo její některé ujednání. Případná změna této kolektivní smlouvy musí mít formu písemného dodatku potvrzeného oběma smluvními stranami.
5. Touto smlouvou se nahrazuje Kolektivní smlouva pro rok 2025 v plném rozsahu.
6. Smlouva je platná a účinná dnem podpisu oběma stranami.
7. Kolektivní smlouva bude zveřejněna na web stránkách společnosti.

V Kutné Hoře dne 31.12.2025



Jaroslav Buriánek
předseda VZO OS



Ing. Jiří Štěpán
předseda představenstva

Vodohospodářská společnost
Vrchlice - Maleč, a.s.
284 01 Kutná Hora, Ku Pláku 387
(1)

