

Výhody Kolektivní smlouvy:

Kolektivní smlouva je platná do konce roku 2028.

Nárůst mezd:

Od 1. 4. 2025 se mění Mzdová Tarifní soustava následovně:

Tarifní stupeň	Minimální výše tarifní mzdy
1	22 150
2	22 450
3	24 000
4	25 800
5	27 450
6	29 250
7	31 800
8	33 400
9	35 550
10	38 300
11	41 000
12	44 150
13	47 600
14	51 100
15	55 050

V případě vysoké míry inflace zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu bude zahájeno jednání.

Odstupné, další odstupné a odchodné

1. Pokud dojde k ukončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodu organizačních změn, budou realizována níže uvedená opatření:

- Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku měsíčního výdělku. Zaměstnavatel nabídne tuto dohodu všem zaměstnancům, kteří ukončí pracovní poměr z výše uvedených důvodů.
- V případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou v termínu určeném zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) až c) ZP, obdrží vedle základního odstupného další odstupné podle délky trvání pracovního poměru.

Odstupné upravuje následující tabulka:

Doba trvání pracovního poměru k PT nejméně roků	5	10	15	20	30
Zvýšené odstupné v násobcích průměrného měsíčního výdělku	3,0	4,5	5,0	6,0	6,5

- Rozhodným datem pro posuzování délky zaměstnání je poslední kalendářní den měsíce, ve kterém byl zaměstnanec v pracovním poměru u zaměstnavatele.

Výše výslužného při odchodu zaměstnance do starobního, předčasného starobního nebo plného invalidního důchodu je odstupňována podle doby trvání pracovního poměru k PT takto:

Doba trvání pracovního poměru k PT nejméně roků:	Výše výslužného v násobcích průměrného měsíčního výdělku zaměstnance do:
10	2,0
15	3,0
20	5,5

Dovolená:

- Výměra Dovoleneé zaměstnancům činí šest týdnů v kalendářním roce.

Pracovní volno s náhradou mzdy, se poskytne:

- Na 4 pracovní dny při úmrtí manžela, manželky, druha, družky nebo dítěte (je možno vyčerpat max. do 3 měsíců ode dne úmrtí) a na další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob.
- Na 2 pracovní dny při úmrtí rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte (je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne úmrtí), na další jeden den k účasti na pohřbu těchto osob a na další jeden den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.
- Na nezbytnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela, k účasti na pohřbu manžela sourozence zaměstnance rodiče nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další 1 den, jestli zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

- **Vyšetření nebo ošetření:**

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a která je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrady mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmena a).

- **Narození dítěte:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny při narození dítěte manželce (družce). (je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne narození)

- **Doprovod:**

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka (doprovod manžela, druha nebo dítěte, rodiče a prarodiče zaměstnance nebo manžela) do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené výkony nebylo možné provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 12 pracovních dnů v kalendářním roce.
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

- **Svatba:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatebním obřadu při svatbě dítěte. Na 1 den bez náhrady mzdy při svatbě rodiče.

- **Přestěhování:**

Pracovní volno s náhradou mzdy na 2 dny při přestěhování zaměstnance (je možno vyčerpat max. do 1 měsíce ode dne přestěhování).

- **Přerušlení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků:**

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu při nepředvídaném přerušlení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

- **Znemožnění cesty do zaměstnání:**

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

- **Vyhledání nového zaměstnání:**

a) Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

b) Při hledání nového zaměstnání při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo dohodou z důvodu uvedených v § 52 písm. a) -e) ZP se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

c) Zaměstnanec doloží potvrzení, že pracovní volno čerpal k vyhledávání nového zaměstnání (příslušný formulář je k vyzvednutí na útvaru LZ).

- **Pohřeb spoluzaměstnance:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel po dohodě s Výborem odborové organizace.

- **Osamělí zaměstnanci:**

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na žádost zaměstnance v rozsahu 4 pracovních dnů v kalendářním roce pro osamělé ženy a osamělé muže, pokud mají děti ve výlučné, střídavé nebo společné péči ve věku do skončení povinné školní docházky a za podmínky, že pracovní poměr žadatele trvá nebo má trvat v kalendářním roce alespoň 3 měsíce. Povinná školní docházka trvá 9 let a žáci ji splní ukončením období školního vyučování ve školním roce, v němž dovrší poslední rok povinné školní docházky. Osamělými se rozumějí zaměstnanci definováni par. 350 ZP. Uvedené volno je možné čerpat až po vyčerpání řádné dovolené.

- **Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce**

Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

Mzda za práci Přesčas:

Za dobu práce přesčas nařízené zaměstnavatelem nebo konané s jeho souhlasem přísluší zaměstnanci mzda a příplatek ke mzdě ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku a toto volno bylo poskytnuto nejdéle v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době.

Příplatek za práci ve Svátek:

- a) Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek k dosažené mzdě, a to ve výši 170 % průměrného hodinového výdělku místo náhradního volna. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto 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) 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.

3. Příplatek za práci v noci

Za dobu práce konané v době od 22.00 do 6.00 hodin přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku, minimálně však 25,20 Kč/hod.

4. Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu

Za dobu práce konané v nepřetržitém pracovním režimu podle předem stanoveného harmonogramu směn přísluší zaměstnanci příplatek, viz. tabulka (**Příplatky**). Pro účely poskytování tohoto příplatku se nepřetržitým pracovním režimem rozumí provoz, v němž výroba (činnost) probíhá nepřetržitě po celý rok nebo ucelené časové období (sezónu) s výjimkou krátkodobých přestávek technického charakteru (revize), přičemž zaměstnanci pracují v nepřetržitém pracovním režimu, tzn. střídavě ve všech směnách rozvržených zaměstnavatelem v předem stanoveném harmonogramu směn na 24hodin denně, a pracovní směny jim připadají střídavě na různé kalendářní dny.

5. Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za dobu práce konané o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci mzda s příplatkem ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku, a to i pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna.

Příplatky	výše v Kč/h
Příplatek za ztížené pracovní prostředí	13,30
Příplatek za práci v obtížných pracovních podmínkách	13,30
Příplatek za práci v nepřetržitém pracovním režimu	15,00
Příplatek za práci ve výškách od 7m, bez lávek a plošin od 2,5m	7,50
Příplatek za práci ve výškách od 10m	9,70

13. a 14. Mzda:

Zaměstnancům, kteří nastoupí do pracovního poměru k zaměstnavateli od 1. října předcházejícího roku (připadá-li však 1. října na sobotu nebo neděli, pak od prvního pracovního dne po těchto dnech) do 31. března příslušného roku se **vyplácí ve mzdě za měsíc květen 13. mzda**. Základem pro výpočet 13. mzdy je celková dosažená hrubá mzda za období říjen předcházejícího roku až březen příslušného roku. Podmínkou pro výplatu 13. mzdy zaměstnanci je odpracování alespoň jedné směny v PT v období říjen předcházejícího roku až březen příslušného roku.

Zaměstnancům, kteří nastoupí do pracovního poměru k zaměstnavateli od 1. dubna (připadá-li však 1. duben na sobotu nebo neděli, pak od prvního pracovního dne po těchto dnech) do 30. září příslušného roku se **vyplácí ve mzdě za měsíc listopad 14. mzda**. Základem pro výpočet 14. mzdy je celková dosažená hrubá mzda za období duben až září příslušného roku. Podmínkou pro výplatu 14. mzdy zaměstnanci je odpracování alespoň jedné směny v PT v období duben až září příslušného roku.

O výši částky pro výplatu 13. a 14. Mzdy rozhoduje vedení společnosti v celé společnosti jednotně.

Osobní účet

Zaměstnavatel vytvoří v rámci sociálních výdajů osobní účty zaměstnanců ve výši 36 000,- Kč pro každého zaměstnance (za kalendářní rok, a to v celkových nákladech zaměstnavatele).

2. Prostředky osobního účtu je možno čerpat na následující účely:

- a) **penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok,**
- b) **soukromé životní pojištění do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok,**
- c) **dlouhodobý investiční produkt (DIP) do maximální výše čerpání 36.000 Kč/rok**
- d) **volnočasové aktivity do maximální výše souhrnného ročního limitu na volnočasové benefity stanovené pro daný kalendářní rok:**
 - **rekreace zaměstnanců a rodinných příslušníků** (zájezdy, ubytovací a hotelové služby, cestovné na rekreaci, pronájem obytného auta, pronájem rekreačních zařízení a další obdobné služby cestovních kanceláří, agentur, provozovatelů ubytovacích a rekreačních zařízení včetně internetových portálů),
 - **služby zdravotnických zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (lázeňské pobyty, wellness, rehabilitace, masáže, rekondiční pobyty, rehabilitační a ortopedické pomůcky, očkování, ošetření zubů, zubní náhrady, kosmetické operace, zdravotní operace a výkony, operace očí, dioptrické brýle, kontaktní čočky, vitamíny a potravinové doplňky zakoupené v lékárně nebo zdravotnickém zařízení),
 - **služby vzdělávacích zařízení pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (semináře a kurzy dle vlastního určení zaměstnance, příspěvky na jazykové kurzy nehranené zaměstnavatelem, školné na školách a v předškolních zařízeních),
 - **kultura a sport pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky** (kulturní pořady a sportovní akce dle výběru zaměstnance – vstupenky, předplatné, permanentky, pronájem sportovních a kulturních zařízení),
 - **tištěné knihy, včetně obrázkových knih pro děti, mimo knih, ve kterých reklama.**
- e) **příspěvek na dopravu :** podmínky využití jsou pravidelně aktualizovány na e-Nástěnce.

Přesnou formulaci najdete v Příloze (č. 1) Kolektivní smlouvy (2025 - 2028).

Stravování

- a) Zaměstnavatel zajistí všem vlastním zaměstnancům stravování ve formě elektronické stravenky v hodnotě 150 Kč za pracovní směnu. Na toto stravování poskytne zaměstnavatel zaměstnancům příspěvek z nákladů (v souladu s platnými právními předpisy) a další příspěvek z daňově neuznatelných nákladů tak, aby cena jídla pro zaměstnance nepřesáhla 35% celkové ceny stravenky. Za pracovní směnu se přitom považuje výkon práce delší než 3 hodiny.
- b) Při pracovních směnách delších než 11 hodin poskytne zaměstnavatel zaměstnanci další stravenku, stejně i při nařízené práci přesčas delší než 3 hodiny navazující na pracovní směnu. Tuto další stravenku obdrží zaměstnanec za stejných cenových podmínek jako v předchozím bodu.
- c) Příspěvek na stravování náleží zaměstnanci pouze ve dnech, na které mu připadá pracovní směna a zaměstnanec pracuje, nelze jej poskytnout za pracovní cestu, při které bylo poskytnuto nebo vyúčtováno stravné.

Odměna při dárcovství krve

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru odměnu pro bezpříspěvkové dárce krve a krevních složek prostřednictvím nahrání bodů do Cafeterie Edenred. Odměna se poskytne podle ocenění Českým červeným křížem a upravuje ji následující tabulka:

Odběry	Ocenění	Odměna	Odpovídá příspěvku do Cafeterie ve výši
nad 10 odběrů	Bronzová medaile	1 000 Kč	1 210 bodů
nad 20 odběrů	Stříbrná medaile	2 500 Kč	3 025 bodů
nad 40 odběrů	Zlatá medaile	4 000 Kč	4 840 bodů
za 80 odběrů	Zlatý kříž ČČK 3.třídy	6 000 Kč	7 260 bodů
za 120 odběrů	Zlatý kříž ČČK 2.třídy	7 000 Kč	8 470 bodů
za 160 odběrů	Zlatý kříž ČČK 1.třídy	8 000 Kč	9 680 bodů
za 250 odběrů	Plaketa ČČK Dar krve, dar života	10 000 Kč	12 100 bodů

Příspěvek při narození dítěte

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek při narození nebo adopci dítěte ve výši 14 800 Kč/dítě.

Příspěvek na aktivity dětí

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na aktivity dětí ve výši 5 300 Kč/dítě/kalendářní rok. Pracují-li ve skupině Veolia v České republice oba rodiče dítěte, náleží pouze jeden příspěvek.

Další výhody

Příspěvek na nákup podílů v zaměstnaneckém podílovém fondu

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru příspěvek na nákup podílů v zaměstnaneckém podílovém fondu investovaných do akcií mateřské společnosti Veolia ve výši a za podmínek definovaných v rámci plánu zaměstnaneckého spoření SEQUOIA.

Sociální program při organizačních změnách

1. V případě podepsání dohody o skončení pracovního poměru z organizačních důvodů se poskytne zaměstnanci navýšené odstupné dle kolektivní smlouvy.
2. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončil dohodou z důvodu organizačních změn dříve, než by mu skončila výpovědní doba, se poskytne další zvýšené odstupné o jednonásobek jeho průměrného výdělku za každý kalendářní měsíc, o který skončil pracovní poměr před uplynutím výpovědní doby.
3. Zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl ukončen na základě organizačních změn dle par. 52c) zákoníku práce, má nárok na celou výši osobního účtu za daný kalendářní rok.
4. Zaměstnavatel bude přednostně obsazovat volná pracovní místa uvolňovanými zaměstnanci v rámci skupiny Veolia.
5. V případě zájmu zaměstnance, jehož pracovní místo bylo zrušeno, mu zaměstnavatel umožní a uhradí rekvalifikační kurz v plné výši, max. do 20 000 Kč.

Poskytování příspěvků z Nadačního Fondu Veolia Energie Humain ČR

Uvedené příspěvky z Nadačního Fondu mohou být vyplaceny ihned po splnění všech náležitostí. Správní rada je projedná a schválí následně na svém příštím jednání.

Úmrtí zaměstnance:

(Zaměstnanec bez manžela/ky, druha/družky)

- **jednorázový příspěvek:** prokázané náklady na pohřeb do 20.000 Kč.

Úmrtí zaměstnance:

(Zaměstnanec má manžela/ku, druha/družku)

- **jednorázový příspěvek:** prokázané náklady na pohřeb do 20.000 Kč (+ 60 000 Kč).

Úmrtí zaměstnance:

(Zaměstnanec má nezaopatřené dítě)

- **jednorázový příspěvek:** na každé dítě 100 000 Kč.

Narození dítěte zaměstnance:

- **jednorázový příspěvek:** 14 800 Kč.

Postižené dítě zaměstnance ve vlastní péči:

- **jednou ročně:** 30 000 Kč.

Aktivita dítěte zaměstnance:

- **jednou ročně:** 5 300 Kč.

Ostatní žádosti o příspěvek na sociální výpomoc v tíživé osobní situaci, budou projednány ve správní radě na základě doložených dokladů individuálně.

Nadační fond může poskytnout příspěvky při škodách na majetku v důsledku živelné pohromy, pokud se škoda týká přímo obytných prostor nebo zařízení životně důležitých (např. kotel, bojler apod.).

V rámci prevence zdraví budou zaměstnancům v evidenčním stavu zajištěny ve smluvním zdravotním zařízení zdarma tyto služby:

- Preventivní vyšetření zaměřené na cílové skupiny podle druhu pracovní zátěže.
- Očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě, žloutence typu AB.

Nevýhody Kolektivní smlouvy:

Na této smlouvě Nevýhody nejsou, někdo by mohl namítat, že výhod by mohlo být víc, nebo že zaměstnavatel nám dal jen, co sám chtěl.

Velice budeme rádi pokud, někdo vyjedná pro všechny zaměstnance lepší podmínky než my (VZO OS ECHO PT).

S pozdravem

Základní Odborová organizace OS ECHO PT.