Svaz dopravy České republiky – Sekce silniční infrastruktury

♦♦♦

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy
Sekce silničního hospodářství

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

VYŠŠÍHO STUPNĚ

pro rok 2026

uzavřená

mezi

Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekcí silničního hospodářství

a

Svazem dopravy České republiky Sekcí silniční infrastruktury

Kolektivní smlouva vyššího stupně

uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy – Sekcí silničního hospodářství a Svazem dopravy ČR - Sekcí silniční infrastruktury.

Obsah kolektivní smlouvy vyššího stupně

A. Základní ustanovení
- **A.1. Účel a obsah**
- **A.2. Zákaz diskriminace**
- **A.3. Rozsah platnosti a účinnosti**
- **A.4. Všeobecná ustanovení**
- **A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů**
- **A.6. Závazky zaměstnavatelů**
- **A.7. Právo spolurozhodování**
- **A.8. Právo na projednání**
- **A.9. Právo na informování**
- **A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů**
- **A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst**
- **A.12. Zaměstnanost**

B. Personální záležitosti
- **B.1. Vznik pracovního poměru**
- **B.2. Pracovní podmínky**
- **B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace**
- **B.4. Péče o žáky odborných učilišť**
- **B.5. Ukončení pracovního poměru**

C. Sociální oblast
- **C.1. Pracovní doba**
- **C.2. Dovolená a pracovní volno**
- **C.3. Zdravotní péče**
- **C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců**
- **C.5. Závodní stravování**
- **C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti**
- **C.7. Bytová politika**
- **C.8. FKSP**
- **C.9. Ostatní sociální služby**

D. Zásady pro poskytování platu
- **D.1. Základní principy odměňování**
- **D.2. Základní plat – platové tarify**
- **D.3. Zařazování zaměstnanců**
- **D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění**
- **D.5. Odměna za pracovní pohotovost**
- **D.6. Příplatky u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**
- **D.7. Náhrada platu při prostoji**
- **D.8. Odměny za práci při mimořádných událostech**

D.9. Fond odměn
D.10. Cestovní náhrady
D.11. Průměrný výdělek

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
E.1. Závazky zaměstnavatelů
E.2. Závazky Odborového svazu

F. Oblast pracovněprávní
F.1. Pracovní řád
F.2. Právní a znalecká pomoc
F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

Závěrečná ustanovení

A. Základní ustanovení

A.1. Účel a obsah

Účelem a obsahem této kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále KSVS) je úprava individuálních a kolektivních právních vztahů a práv a povinností smluvních stran. Tato KSVS je závazná pro všechny zaměstnavatele sdružené ve Svazu dopravy ČR - Sekci silniční infrastruktury (dále jen zaměstnavatelé) na straně jedné a pro všechny zaměstnance zastoupené základními odborovými organizacemi, které jsou sdruženy v Odborovém svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy - Sekci silničního hospodářství (dále jen odborová organizace) na straně druhé.

A.2. Zákaz diskriminace

Smluvní strany se zavazují, že nebudou diskriminovat a postihovat, pokud jde o oprávněné nároky vyplývající ze zákona, této kolektivní smlouvy a pracovní smlouvy žádného ze zaměstnanců, z důvodů uvedených v §§ 16 a 17 zákoníku práce (dále i ZP).

A.3. Rozsah platnosti a účinnosti

1. Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a uzavírá se s účinností na rok 2026.
2. Práva sjednaná v této KSVS jsou závazná pro podnikové kolektivní smlouvy jako minimální, pokud obecně platné právní předpisy nestanoví jinak.

A.4. Všeobecná ustanovení

1. Veškeré kolektivní spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci zastoupenými odborovou organizací budou řešeny kolektivním vyjednáváním mezi spornými stranami. V případě jeho neúspěšnosti se řešení sporů řídí ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání.
2. Tato KSVS je závazná pro strany, které ji uzavřely i pro jejich případné právní nástupce (§ 338 až § 341 zákoníku práce) a pro organizace, na které byla rozšířena (§ 7 a 7a z. č. 2/1991 Sb., v platném znění).
3. Kterákoliv ze smluvních stran této KSVS může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění. O návrhu je druhá strana povinna jednat do 15 dnů od jeho doručení.

A.5. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Zákonná ochrana odborových funkcionářů se vztahuje na členy orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele a to v době jejich funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení (§ 61 zákoníku práce).

A.6. Závazky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se zavazují:

1. Respektovat právo každého zaměstnance být odborově organizován.
2. Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy.
3. Projednávat a informovat odborovou organizaci a spolurozhodovat s odborovou organizaci o věcech vymezených obecně závaznými předpisy, touto KSVS a podnikovou kolektivní smlouvou.
4. Podávat odborové organizaci oprávněně požadovaná vysvětlení, přihlížet k jejich návrhům a stanoviskům a sdělovat, jaká případná opatření učinil na základě těchto návrhů.
5. Projednat případy stanovené zákonem a touto KSVS způsobem uvedeným v bodě A.8.

A.7. Právo spolurozhodování

Odborová organizace spolurozhoduje v případech stanovených zákonem a v otázkách dohodnutých v kolektivní smlouvě. Jedná se zejména o následující okruhy;

1. Při stanovení termínu zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu.
2. Při výběru zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků na rehabilitační, rekondiční a rekreační pobyty zajišťované zaměstnavateli a při výběru dětí zaměstnanců do předškolních a ozdravných zařízení, kde umístění zajišťují zaměstnavatelé.
3. Při stanovení přídělu do FKSP dle zvláštních předpisů a jeho čerpání.
4. Při vydání pracovního řádu, jeho změně a zrušení.
5. V podnikových kolektivních smlouvách mohou být dohodnuty i další případy spolurozhodování.

A.8. Právo na projednání

Odborová organizace má právo na to, aby s ním zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů (dle §§ 287 a 280 zákoníku práce) projednal;

1. Zásadní změny v zavádění nových opatření k ochraně života a zdraví při práci a ekologických opatření.
2. Zřizování a provoz zdravotních, kulturních, školících, rehabilitačních, sportovních, sociálních, rekondičních a rekreačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.

Projednáním podle zákona a tohoto bodu smlouvy se rozumí účelové setkání zástupců smluvních stran, při němž se jejich stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání. Toto projednání musí proběhnout před rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci. V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout, která ze smluvních stran je povinna vyhotovit zápis o projednání.

A.9. Právo na informování

Odborová organizace má právo na informace (dle §§ 287 a 279 zákoníku práce). Zaměstnavatelé budou v dohodnutých termínech informovat odborovou organizaci zejména o hospodářských výsledcích a perspektivě organizace, o vývoji průměrných výdělků u jednotlivých kategorií zaměstnanců, o stavu čerpání přesčasové práce, pohotovosti a o stavu pracovních sil. Podnikové kolektivní smlouvy mohou upřesnit rozsah a způsob poskytovaných informací podle konkrétních potřeb.

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborová organizace mohla posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

A.10. Materiální a organizační zajištění činnosti odborových organizací u zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé podle provozních možností poskytnou odborové organizaci na své náklady v dohodnutém rozsahu místnosti pro práci odborových orgánů a schůzovou činnost s potřebným vybavením, včetně údržby a technického provozu, užívání komunikačních prostředků, rozmnožovací a výpočetní techniku, kterou mají k dispozici, včetně potřebného materiálu a služeb (§ 277 ZP). V podnikových kolektivních smlouvách lze dohodnout i evidenci příspěvků, vybírání a zasílání částek na účty ZO OS u příslušného peněžního ústavu.

2. Zaměstnavatel, který má pracoviště i mimo své sídlo, po dohodě s odborovou organizací uhradí nezbytně nutné cestovní náklady odborových funkcionářů při zajištění styku s odboráři na těchto pracovištích.
3. Krátkodobě uvolněným funkcionářům poskytnou zaměstnavatelé pro výkon odborové funkce nebo pro účast na odborovém jednání, které se koná na popud zaměstnavatele, nebo k provedení různých administrativních a technických prací pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu. Bude konkretizováno v podnikových kolektivních smlouvách.
4. Funkcionářům a členům odborového orgánu OS bude po předchozí dohodě se zaměstnavatelem poskytnuto pracovní volno v dohodnutém rozsahu k účasti na jednání odborového orgánu s náhradou platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanci přísluší k účasti na školení, pořádaném odborovou organizací, nebo OS, pracovní volno v rozsahu maximálně 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.

A.11. Ochrana pracovních míst, kumulace a rušení pracovních míst

1. Pracovní místa mohou být kumulována nebo rušena jen na základě předchozího projednání zaměstnavatele s odborovou organizací.
2. Každý zaměstnanec má právo ucházet se o volné pracovní místo v podniku ještě před tím, než bude nabídnuto novému zaměstnanci.
3. Povinností zaměstnavatele je nabídku volných pracovních míst dohodnutým způsobem zveřejňovat. U volného pracovního místa budou současně uvedeny požadavky na kvalifikaci, délku praxe, zdravotní stav a termín uvolnění pracovního místa.

A.12. Zaměstnanost

1. Zaměstnavatelé se zavazují v termínech stanovených podnikovou kolektivní smlouvou informovat odborovou organizaci o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru a ve stejných termínech o případech rozvázání pracovního poměru.
2. Zaměstnavatelé jsou povinni výpověď podle § 52 zákoníku práce a okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce předem projednat s odborovou organizací.
3. Jestliže budou uskutečňovány strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, v důsledku kterých dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců podle §§ 62 až 64 zákoníku práce, zaměstnavatel bude odborovou organizaci předem písemně informovat a projedná tyto změny 2 měsíce před jejich uskutečněním za účelem dosažení shody, zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění. Pokud zaměstnavatel nemůže prokazatelně dodržet výše stanovenou lhůtu pro projednání, je povinen o tom neprodleně informovat odborovou organizaci. Součástí projednání budou i další opatření a povinnosti uvedené v § 62 zákoníku práce. V podnikových kolektivních smlouvách lze stanovit bližší postup při uvolňování zaměstnanců z organizačních důvodů, zejména zaměstnanců, kteří pracují u zaměstnavatele nepřetržitě nejméně 20 let a současně mají 10 let a méně do vzniku nároku na starobní důchod.

B. Personální záležitosti

B.1. Vznik pracovního poměru

Zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci pracovní smlouvu nejpozději v den nástupu do práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

a) sjednaný druh práce a vymezení okruhu pracovní činnosti
b) místo výkonu práce
c) den nástupu do práce
d) dohodnuté platové podmínky
e) další podmínky, které budou dohodnuty závazně při uzavření pracovní smlouvy.

B.2. Pracovní podmínky

Nikdo nesmí být z důvodu pohlaví znevýhodňován v oblasti odměňování, pracovních podmínek, při zařazování do funkcí, při přijímání nebo propouštění z práce. Závazná jsou omezení výkonu práce a pracovních podmínek stanovená pracovněprávními, bezpečnostními a hygienickými předpisy.

B.3. Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům, v souladu s §§ 231 až 235 zákoníku práce, studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace a uzavřou s nimi písemnou dohodu v těchto případech:
   a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
   b) jedná-li se o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance, nebrání-li tomu provozní důvody na straně zaměstnavatele,
   c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace nebo rekvalifikaci z důvodu změny pracovního zařazení pro zaměstnance postižené nemocí z povolání nebo pracovním úrazem.
2. V případě podle bodu 1. a) a c) poskytne zaměstnavatel náhradu platu a ostatních dohodnutých nákladů spojených se studiem nebo se školením. V případě bodu 1. b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně nutnou pro potřeby školy nebo školícího střediska bez nároku na plat. Výdaje spojené se studiem nebo školením si zaměstnanec hradí sám.
3. Zaměstnavatelé mohou hradit zaměstnanci náklady spojené se získáním průkazu profesní způsobilosti řidiče (nejedná se o pravidelné školení, které hradí zaměstnavatel vždy).

B.4. Péče o žáky odborných učilišť

1. V souladu se svojí potřebou a na základě smluvního vztahu bude zaměstnavatel vysílat žáky k přípravě na dělnická povolání do učňovských zařízení.
2. Zaměstnavatel hradí také náklady na jejich výchovu a přispívá do FKSP učňovského zařízení částkou nejméně 1.000,- Kč za rok na každého takového žáka.

B.5. Ukončení pracovního poměru

1. Při ukončení pracovního poměru z důvodů, uvedených v § 52, písm. a) až c) ZP, při kterém vzniká zaměstnancům nárok na odstupné (§ 67 zákoníku práce), náleží odstupné nejméně dle následující tabulky:

Trvání pracovního poměru	Počet násobků průměrného výdělku
do deseti let	trojnásobek
deset let a více	čtyřnásobek
dvacet let a více	pětinásobek
třicet let a více	šestinásobek

2. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci z jiných příčin než pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve stejné výši jako v bodě B.5. 1. Zaměstnanci přísluší odstupné podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu. Zaměstnanci nepřísluší toto odstupné pokud pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost v důsledku úrazu vzniklého zaviněnou účastí ve rvačce, nebo jako bezprostřední následek své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

3. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v § 52 písm. e) nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.
   V podnikových kolektivních smlouvách, případně v kolektivních smlouvách uzavřených na úrovni kraje, je možno sjednat pouze jinou výši odstupného, včetně započtu let trvání pracovního poměru pro nárok na odstupné.

4. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. d) z důvodu, že pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, přísluší při skončení pracovního poměru jednorázová náhrada ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnanci přísluší náhrada podle věty první rovněž v případě, že k rozvázání pracovního poměru došlo dohodou uzavřenou z téhož důvodu.

5. Pokud zaměstnanci, se kterým byl ukončen pracovní poměr byla poskytnuta půjčka z FKSP, může být zachováno splácení zbytku půjčky podle původně dohodnutých časových termínů.

C. Sociální oblast

C.1. Pracovní doba

1. Pružnou pracovní dobu lze zavést po dohodě obou stran (§ 85 ZP).
2. Na žádost zaměstnance může s ním zaměstnavatel dohodnout kratší pracovní dobu.
3. Pracovní doba a doba odpočinku zaměstnanců údržby pozemních komunikací v zimním období, se řídí nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. (Hlava II, §§10, 11 a 12).
4. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu tak, aby pracovní doba zaměstnance údržby pozemních komunikací v jednotlivých týdnech v zimním období a při likvidaci důsledků povětrnostní situace nepřekročila 60 hodin a za vyrovnávací období nepřesáhla stanovenou týdenní pracovní dobu.
5. Vyrovnávací období je stanoveno maximálně na 52 týdnů po sobě jdoucích.

6. Délka směny v zimním období může činit nejvýše 16 hodin.
7. Zaměstnavatel rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace tak, aby měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
8. Zaměstnavatel může v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace zkrátit zaměstnanci údržby pozemních komunikací nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami až na 6 hodin nebo, pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, až na dobu trvání této směny, nejméně však na dobu 3 hodin. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.
9. Zaměstnavatel v zimním období nebo při likvidaci důsledků povětrnostní situace rozvrhne pracovní dobu zaměstnanci údržby pozemních komunikací tak, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů bude alespoň 24 hodin s tím, že za období 3 týdnů bude tento odpočinek činit celkem alespoň 105 hodin.
10. Noční práce je práce konaná mezi 22 – 06 hodinou. V tuto dobu nesmí vykonávat práci mladiství (§ 245).

C.2. Dovolená a pracovní volno

Výměra dovolené činí 5 týdnů v kalendářním roce (§ 212 odst. 2 ZP). Za výkon práce se pro určení délky dovolené v kalendářním roce u jednotlivého zaměstnance započítávají, mimo doby uvedené v zákoníku práce tyto:

a) doba účasti v zákonné stávce
b) doba výluky.

Termín a délku hromadné dovolené dohodnuté s odborovou organizací je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejpozději tři měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadné dovolené musí zaměstnavatel dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s odborovou organizací.

Zaměstnavatelé poskytnou v kalendářním roce ženám a osamělým mužům pečujícím o děti, které nedosáhly věku 10 let, pracovní volno bez náhrady platu v délce nejméně šesti pracovních dnů, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.

Nároky zaměstnanců na pracovní volno uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., v platném znění, kterým se provádí zákoník práce, se zvyšují nad rámec těchto předpisů, s náhradou platu ve výši průměrného výdělku:

- o devět dnů v kalendářním roce při doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči; pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,
- o jeden den při úmrtí manžela/manželky, druha/družky nebo dítěte,
- o jeden den v souvislosti s narozením vlastního dítěte,
- v podnikových kolektivních smlouvách lze zvýšit nároky zaměstnanců na pracovní volno o další případy.

Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 1 měsíce před vznikem potřeby pracovního volna.

Zaměstnavatelé poskytnou ženám a osamělým mužům s dětmi do 10 let vedle dovolené až dva týdny pracovního volna bez náhrady platu v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádají.

V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat pracovní volno z důvodu zdravotní indispozice zaměstnance včetně stanovení podmínek uplatnění, rozsahu a výše náhrady platu.

C.3. Zdravotní péče

Zaměstnavatelé zajistí a uhradí pracovnělékařské prohlídky u zaměstnanců minimálně ve lhůtách stanovených vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
Zaměstnavatelé budou po dohodě s odborovou organizací v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou a rehabilitační péči zaměstnancům. Způsob bude upřesněn v zásadách pro čerpání FKSP.

Zaměstnavatelé mohou zajistit na své náklady pro zaměstnance vykonávající rizikové práce rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem.

Zaměstnavatelé uhradí zaměstnanci náklady na speciální zdravotní prohlídky, na které jej vyšle v souvislosti s potřebou absolvovat potřebné kurzy, či školení.

Zaměstnavatelé mohou zabezpečovat pro zaměstnance nadstandardní zdravotní péči, včetně úhrad nákladů ve smluvní výši.

C.4. Rekreační péče a péče o děti zaměstnanců

1. Zaměstnavatelé dle svých možností zabezpečí provoz zařízení pro podnikovou, závodovou a dětskou rekreaci s tím, že organizování a výběr účastníků rekreace je v pravomoci odborových organizací. Tato povinnost se nevztahuje na rekreační zařízení ve vlastnictví odborů, kde mohou být obdobné závazky sjednány v podnikové kolektivní smlouvě.
2. K zajištění péče o děti zaměstnanců v předškolním věku zajistí zaměstnavatelé dle svých možností umístění dětí v jeslích a mateřských školách.

C.5. Závodní stravování

1. Zaměstnavatelé umožní zaměstnancům (i bývalým zaměstnancům – důchodcům) závodní stravování v průběhu všech směn za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě. Není-li zajištěno stravování ve vlastním zařízení, může zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky. Zaměstnanec hradí cenu surovin sníženou o příspěvky zaměstnavatele podle podnikové kolektivní smlouvy (§ 236 ZP). Bývalým zaměstnancům – důchodcům - nemůže zaměstnavatel poskytnout příspěvek na stravenky do veřejných restauračních zařízení. Zaměstnavatel může poskytovat zaměstnancům peněžitý příspěvek na stravování, tzv. stravenkový paušál.
2. Občerstvení zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel dle svých možností.

C.6. Zabezpečení v nezaměstnanosti

V případě rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce se odkládá splácení finančních pohledávek zaměstnavatele vůči zaměstnanci v době, kdy mu bude poskytována úřadem práce podpora v nezaměstnanosti, maximálně však po dobu jednoho roku (pokud se nedohodnou jinak).

C.7. Bytová politika

1. Zaměstnavatelé podle dohodnutých zásad o použití FKSP poskytnou zaměstnanci půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu nebo při koupi bytu.

2. Zaměstnavatelé mohou poskytnout pomoc individuálním stavebníkům z řad svých zaměstnanců formou zapůjčení nebo pronajmutí strojního zařízení, mechanismů, pomůcek. Podmínky budou dohodnuty v podnikových kolektivních smlouvách.

C.8. FKSP

1. Fond kulturních a sociálních potřeb, o jehož použití spolurozhoduje zaměstnavatel a odborová organizace, bude tvořen dle platné právní úpravy.
2. Zaměstnavatelé spolu s odborovou organizací sestaví rozpočet FKSP a vypracují zásady pro jeho používání. Tento rozpočet a zásady jsou součástí podnikových kolektivních smluv.
3. Pokud zaměstnanci prostřednictvím své odborové organizace vyjádří požadavek, aby došlo k vytvoření dílčích rozpočtů FKSP s dohodnutým čerpáním, zaměstnavatelé jim vyhoví a v podnikových kolektivních smlouvách dílčí rozpočty a čerpání sjednají. Tímto není narušena povinnost spolurozhodování vyplývající z § 225 ZP.

C.9. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnavatelé umožní prodej nepotřebného materiálu, výrobků a předmětů krátkodobé spotřeby zaměstnancům. Podmínky budou dohodnuty v podnikové kolektivní smlouvě.
2. Zaměstnavatelé ve vnitropodnikových směrnicích mohou stanovit rozsah a způsob využívání dopravních prostředků a mechanizace pro potřeby zaměstnanců.
3. V případě, že zaměstnanec z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. a) až c) ZP odejde do starobního důchodu předčasně, tzn. před dosažením důchodového věku ve smyslu zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, zaměstnavatel dle svých možností zmírní, případně vyrovná krácení důchodu finanční kompenzací (navýšením odměny při prvním ukončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod). Výše a pravidla pro vyplacení této odměny budou stanovena v podnikových kolektivních smlouvách.
4. Zaměstnavatelé mohou sjednat ve prospěch svých zaměstnanců pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli.

D. Zásady pro poskytování platu

D.1. Základní principy odměňování

1. Odměňování zaměstnanců organizací, na které se vztahuje tato KSVS se řídí:
   a) zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
   b) nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zaměstnavatelé se zavazují, že v roce 2026 učiní potřebné kroky směřující k tomu, aby bylo v roce 2026 zajištěno zvýšení průměrných platů zaměstnanců podle sledovaných kategorií (THP, D), na které se vztahuje tato KSVS, minimálně o procentní míru meziroční inflace, vyjádřené přírůstkem průměrného měsíčního indexu spotřebitelských cen za 12 měsíců roku 2026 proti průměru 12-ti předchozích měsíců roku 2025.
   Obě smluvní strany projednají a zhodnotí v polovině roku 2026 vývoj spotřebitelských cen a podle skutečnosti, včetně výhledu do konce roku, sjednají případný dodatek této KSVS, týkající se vývoje průměrných platů v roce 2026.

D.2. Základní plat – platové tarify

Platové tarify ve všech tarifních třídách a všech platových stupních, jsou stanoveny ve stupnici platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů v příloze č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění.

D.3. Zařazování zaměstnanců

1. Podle nařízení vlády č. 341/2017 Sb., zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Zaměstnavatel může zaměstnance, který nesplňuje podmínku vzdělání, výjimečně zařadit podle § 3, odst. 4 i do vyšší platové třídy.
2. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v souladu s § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., v platném znění.
3. V souladu s § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. v platném znění, bude v podnikových kolektivních smlouvách sjednán okruh a pravidla pro zařazování zaměstnanců do platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné první až páté platové třídy s tím, že zaměstnanec nesmí být zařazen v rámci rozpětí v žádném případě do nižšího platového stupně, než který mu náleží podle počtu započtených let.

D.4. Příplatky k platu – platová zvýhodnění

Příplatky za vedení jsou pro organizace stanoveny v § 124 Zákoníku práce.

Osobní příplatek

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Příplatek za noční práci

V souladu s § 125 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce příplatek, a to ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v sobotu a neděli

V souladu s § 126 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu práce v sobotu a neděli příplatek, a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

V souladu s § 127 ZP, přísluší zaměstnanci za hodinu práce přesčas zvýšení platu, a to příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku. Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno, příslušné zvýšení zaměstnanci nepřísluší.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

a) v souladu s § 135 ZP, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek,
b) zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna,

c) zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128 ZP a Sdělení MPSV č. 356/2025 Sb.)

1. Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém pracovním prostředí přísluší příplatek ve výši 1 120 až 3 360 Kč měsíčně. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.,
2. Výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Zvláštní příplatek (§ 129 ZP a NV č. 341/2017)

1. Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve dvousměnném provozním režimu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 500 – 1300 Kč měsíčně.
2. Zaměstnanci, který vykonává práci střídavě ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozním režimu přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 750 – 2500 Kč měsíčně.
3. Zaměstnanci, který vykonává soustavný výkon kontroly a dozoru na pozemních komunikacích nebo státního odborného dozoru v silniční dopravě při nepřerušeném silničním provozu přísluší příplatek v rámci rozpětí 750 – 2500 Kč měsíčně.
4. Zaměstnanci, který vykonává běžnou, souvislou a zimní údržbu a opravy pozemních komunikací při nepřerušeném silničním provozu, přísluší zvláštní příplatek v rámci rozpětí 1250 – 5000 Kč měsíčně.

Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130 ZP)

1. Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.
2. Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jejích souhrn činí alespoň 2 hodiny.

D.5. Odměna za pracovní pohotovost (§ 140 ZP)

1. Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele. (§ 78 ZP)
2. Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 20% průměrného výdělku.
3. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci plat; odměna za tuto dobu nepřísluší. Výkon práce v době pracovní pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.
4. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává. (§ 95 ZP)
5. V podnikových kolektivních smlouvách lze sjednat tuto odměnu vyšší, přičemž je možné ji navíc diferencovat podle dalších dohodnutých kritérií.

D.6. Příplatky u dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Odměna z dohody za noční práci
Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená odměny z dohody a příplatek ve výši 20% průměrného výdělku.

Odměna z dohody za práci v sobotu a neděli (§ 118)
Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená odměna z dohody a příplatek ve výši 25% průměrného výdělku.

Odměna z dohody, náhradní volno nebo náhrada odměny z dohody za svátek

1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená odměny z dohody a náhradní volno 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 odměny z dohody ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené odměně z dohody nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
2. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada odměny z dohody ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za odměnu z dohody nebo část odměny z dohody, která mu ušla v důsledku svátku.

Odměna z dohody a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí
Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená odměna z dohody a příplatek nejméně ve výši 10% minimální mzdy. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je stanoveno vládním nařízením č. 567/2006 Sb.

D.7. Náhrada platu při prostoji a při přerušení práce způsobeném nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP)

1. Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoj) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci než byla sjednána, přísluší mu plat podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 100 % jeho průměrného výdělku.
2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada platu ve výši 80 % jeho průměrného výdělku.

D.8. Odměny za práci při mimořádných a kalamitních událostech

1. Zaměstnancům, kteří se podíleli na zajištění likvidace mimořádných a kalamitních situací, při zabezpečení sjízdnosti silnic v zimním období a při odstraňování následků povodní, vichřic, požárů, případně ekologických havárií, které ovlivňují bezpečnost silničního provozu, zdraví a život budou vypláceny odměny.
2. Konkrétní postup při vyplácení odměn bude dohodnut v podnikových kolektivních smlouvách.

D.9. Fond odměn

Tvorba a použití fondu odměn se řídí zákonem č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, v platném znění.

D.10. Cestovní náhrady

1. V souladu s § 176 Zákoníku práce, určuje se výše stravného při pracovních cestách a to v maximální výši rozpětí stanoveného v § 176 odst. 1 písm. a) až c).
2. Pokud u organizací, na které se vztahuje tato KSVS, budou cestovní náhrady paušalizovány podle § 182 ZP, bude tato odlišnost uvedena v podnikové kolektivní smlouvě.

D.11. Průměrný výdělek

Má-li být v pracovněprávních vztazích použit průměrný výdělek, postupuje se při jeho zjištění podle hlavy XVIII Zákoníku práce.

E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

E.1. Závazky zaměstnavatelů

1. Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. (§ 101 odst. 1 ZP a § 7 zákona č. 309/2006 Sb.)
2. Zaměstnavatelé jsou povinni vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu jsou povinni pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav technické prevence a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržet metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů. (§ 102 odst. 3 ZP a § 7 zákona č. 309/2006 Sb.)
3. Zaměstnavatelé prokazatelně seznámí všechny zaměstnance s riziky, která vyplývají z charakteru jimi vykonávané práce a do jaké kategorie je jejich práce zařazená dle vyhl. č. 432/2003 Sb., v platném znění, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli.
4. Zaměstnavatelé ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem zpracují pravidla vzdělávání a školení o BOZP. Doklady o školeních a ověřování znalostí zaměstnanců z oblasti BOZP budou prokazatelné, aby kontrola a dodržování těchto předpisů byla efektivní.
5. Zaměstnavatelé vytvoří podmínky pro výkon kontroly příslušného odborového orgánu nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu § 322 ZP. Na tuto činnost budou zaměstnavatelé poskytovat odborovým funkcionářům v oblasti BOZP pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku.
6. Zaměstnavatelé smluvně zajistí pro zaměstnance pracovnělékařské služby v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v platném znění, a souvisejícími předpisy (např. vyhláška č. 79/2013 Sb.)
7. Zaměstnavatelé na základě identifikace a vyhodnocení rizik ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb zpracují závazný plán s terminářem nápravných opatření.
8. Zaměstnavatelé zajistí jedenkrát ročně prověrky BOZP na všech pracovištích, za účasti člena odborové organizace. Prověrka bude provedena zpravidla do konce 1. pololetí

příslušného kalendářního roku. Závěrečnou zprávu s harmonogramem odstranění závad a stanoviskem odborové organizace zašlou do třiceti dnů ode dne jejího projednání s odborovou organizací na Odborový svaz v písemné nebo elektronické podobě.

9. Zaměstnavatelé ve spolupráci s poskytovatelem pracovnělékařských služeb povedou evidenci zdravotní způsobilosti zaměstnanců tak, aby nedošlo k porušení ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP.
10. Zaměstnavatelé budou na základě vyhodnocení rizik a ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem poskytovat zaměstnancům OOPP tak, aby bylo naplněno ustanovení § 104 odst. 1 a 2 ZP a nařízení vlády č. 390/2021 Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Pro poskytované OOPP bude u zaměstnavatele uložen certifikát jakosti, nebo prohlášení o shodě, dle nařízení Evropského parlamentu a Rady (EÚ) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.
11. Zaměstnavatelé budou dle vnitropodnikové směrnice, která bude zpracována ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem a poskytovatelem pracovnělékařských služeb, poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje a specificky účinné doplňky stravy. Směrnice musí být zpracována tak, aby splnila ustanovení § 104 odst. 3 ZP a nařízení vlády č. 361/2007 Sb., v platném znění, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci.
12. Zaměstnavatelé ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem zajistí postup při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu a budou si počínat tak, aby bylo naplněno ustanovení § 105 odst. 1 ZP.
13. Zaměstnavatelé si při evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů budou počínat tak, aby bylo naplněno zejména ustanovení §§ 105 odst. 2 a 3, 269, 271k, 271m a 271r ZP a nařízení vlády č. 322/2025 Sb., v platném znění, kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu.
14. Zaměstnavatelé mohou připojistit zaměstnance na své náklady, pokud to platné předpisy dovolí. Bližší podmínky mohou být stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.
15. Zaměstnavatelé ve spolupráci s odborovým orgánem a podle svých možností naleznou formu pomoci pro zaměstnance, kteří se v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání dostali do nezaviněné finanční tísně.
16. Pokud bude zaměstnanci přiznána změněná pracovní schopnost v důsledku pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, zaměstná jej zaměstnavatel podle svých možností na vhodném pracovním místě, nebo pomůže zajistit místo u jiného zaměstnavatele.
17. Jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalých po zaměstnanci, který zemřel na následky pracovního úrazu, nebo nemoci z povolání, přísluší pozůstalému manželovi nebo partnerovi, dítěti a rodiči zemřelého zaměstnance, a to každému ve výši dvacetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo (bude vyhlášeno Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů), zaokrouhlený na celé stokoruny nahoru; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům zemřelého zaměstnance, vyplatí se každému z nich polovina této částky (§ 271i ZP).
18. V případě, že zaměstnanec bude souhlasit, že si sám bude zajišťovat udržování přidělených osobních ochranných pracovních prostředků, bude mu zaměstnavatel poskytovat paušální částku na úhradu nákladů této údržby měsíčně, nebo čtvrtletně v hotovosti. Stanovení výše částek na úhradu nákladů pro druhy profesí a konkrétní specifikace lze dohodnout v podnikové kolektivní smlouvě.

E. 2. Závazky Odborového svazu

Odborový svaz se zavazuje

1. Spolupracovat s odborně způsobilými osobami k zajišťování úkolů v prevenci rizik a zaměstnanci určenými zaměstnavatelem k řízení úseku BOZP, předávat všechny vlastní poznatky a zkušenosti osobním stykem, nebo účastí na jejich shromážděních.
2. Organizovat školení a semináře pro členy závodních výborů, ke zvýšení jejich znalostí, právního povědomí, práv a povinností na úseku péče odborové organizace o BOZP.
3. V rámci kontrol prováděných svazovou inspekcí bezpečnosti práce pomoci při odstraňování závad, při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování nároků zaměstnanců a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti předávat zaměstnavatelům.
4. Prostřednictvím svazové inspekce bezpečnosti práce zajistit účast na šetření a projednávání smrtelných, těžkých a hromadných pracovních úrazů.
5. Jednotlivým členům i závodním výborům poskytnout pomoc při řešení problematiky BOZP.
6. Při všech příležitostech zdůrazňovat zaměstnancům nutnost dodržování všech povinností, uvedených v § 106 ZP.

F. Oblast pracovněprávní

F.1. Pracovní řád

Pokud zaměstnavatel vydá pracovní řád, je povinen si vyžádat předchozí souhlas odborové organizace.

F.2. Právní a znalecká pomoc

Zaměstnavatelé mohou zajistit právní a znaleckou pomoc, když při výkonu práce vzniknou události, které vedou k obvinění zaměstnance z přestupku, trestného činu nebo k náhradě škody třetím osobám.

F.3. Stížnosti zaměstnanců a předcházení soudním sporům

1. Stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění kolektivní smlouvy a této KSVS ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší vedení organizace a odborová organizace.
2. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnance přizváním druhé strany.
3. Nedojde-li k vyřízení stížnosti nebo k vyřešení sporu do 15ti pracovních dnů ode dne doručení podnětu zaměstnance, sdělí mu příjemce tuto skutečnost a postoupí spor komisi, která bude k předmětnému sporu ustavená stranami této kolektivní smlouvy
4. Postupem podle ustanovení bodu 1. – 3. není dotčeno právo zaměstnance kdykoli vymáhat nároky u soudu.

Závěrečná ustanovení

1. Plnění závazků přijatých v této KSVS a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude pololetně smluvními stranami projednáno.
2. O změně či doplnění této KSVS bude jednáno na návrh kterékoliv smluvní strany při změně právních předpisů, které se dotýkají závazků, upravených v této KSVS, a to v rozsahu, jakým budou příslušné závazky dotčeny.
3. Každá zásadní úprava KSVS, vzniklá vydáním nových právních předpisů předpokládá i úpravy v podnikových kolektivních smlouvách. V ostatním platí smluvní volnost stran.
4. Tato KSVS nabývá platnosti dnem podpisu zástupců smluvních stran, účinná je od 1. ledna 2026 do 31. prosince 2026. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KSVS zahájit jednání o uzavření KSVS na další období. V případě, že jednání nebude uzavřeno do 31. prosince 2026, prodlužuje se platnost této KSVS do uzavření nové KSVS, nejdéle však do 31. března 2027.
5. Jedno vyhotovení této KSVS se předává k uložení MPSV ČR.
6. Na konečném znění této KSVS se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

V Praze, dne 9. prosince 2025

Bc. Romana Šauerová
prezidentka
Svazu dopravy České republiky

Jan Rejský
předseda Odborového svazu
pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy

Ing. Jiří Šlachta
předseda Sekce silniční infrastruktury
Svazu dopravy České republiky

Bc. Oldřich Schneider
místopředseda Odborového svazu
pracovníků dopravy, silničního
hospodářství a autoopravárenství
Čech a Moravy