



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

NA ROK 2026

OBSAH

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ	3
1. ÚČASTNÍCI, ROZSAH PLATNOSTI A PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY	3
2. SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN	3
2.1. Smluvní strany se zavazují	3
2.2. Zaměstnavatel se zavazuje	4
2.3. Výbor ZO se zavazuje	4
2.4. Právo na informace	5
2.5. Právo na projednání	6
OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ	7
3. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	7
4. PRACOVNÍ DOBA	8
4.1. Stanovená týdenní pracovní doba	8
4.2. Pracovní pohotovost	9
4.3. Práce přesčas	9
4.4. Očista	9
5. DOVOLENÁ ZA KALENDÁRNÍ ROK	9
6. REGENERACE SIL	9
NEUPLATNĚNO	9
7. PŘEKÁŽKY V PRÁCI	9
8. ODBORNÝ ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	10
OBLAST MZDOVÁ	11
9. MZDY	11
10. RŮST MEZD	11
11. MĚSÍČNÍ PRÉMIE	11
12. ČTVRTLETNÍ PRÉMIE	11
13. PŘÍPLATKY A ODMĚNY	12
14. NÁHRADA MZDY	13
15. TERMÍNY VÝPLAT	13
OBLAST SOCIÁLNÍ	15
16. PENZIJNÍ A ŽIVOTNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	15
17. STRAVOVÁNÍ	15
18. ZÁPŮJČKA	15
19. ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH VÝROČÍCH	17
20. PÉČE O STÁVAJÍCÍ A BÝVALÉ ZAMĚSTNANCE	18
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	20
STÍŽNOSTI A SPORY	21
ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	22

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. ÚČASTNÍCI, ROZSAH PLATNOSTI A PŘEDMĚT KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1.1. Tato Kolektivní smlouva (dále KS) je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi: společností FARMAK, a.s., IČ: 451 92 961, se sídlem Na vlčinci 16/3 Klášterní Hradisko, 779 00 Olomouc (dále zaměstnavatel) zastoupenou panem Ing. Miroslavem Ulrichem, generálním ředitelem na straně jedné

a

ZO OS ECHO při FARMAK, a.s., IČ: 190 12 659, se sídlem Na vlčinci 16/3, 779 00 Olomouc zastoupenou panem Janem Voráčem, předsedou Výboru ZO (dále VZO) na straně druhé.

1.2. KS upravuje mzdová a ostatní práva zaměstnanců vyplývající z pracovně-právních vztahů a dále též práva a povinnosti smluvních stran.

1.3. KS se uzavírá v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb. O kolektivním vyjednávání v platném znění, zákonem č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (dále jen „ZP“) v platném znění, a dalšími pracovněprávními předpisy a je závazná pro obě smluvní strany i pro jejich případné právní nástupce.

1.4. KS je závazná pro všechny zaměstnance společnosti.

2. SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

2.1. Smluvní strany se zavazují

2.1.1. Vzájemně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a ZO OS ECHO vyplývající z platných předpisů a této KS. Nevytvářet si vzájemné překážky při realizaci smluvních vztahů a usilovat o zabezpečení sociálního smíru.

2.1.2. Zabezpečit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zabránit jakékoliv diskriminaci a omezení zaměstnanců v souladu s platným právním řádem ČR.

2.1.3. Společně pravidelně čtvrtletně posuzovat vývoj mezd, finanční rizika, situaci na trhu práce, ekonomickou výkonnost podniku a usilovat o růst reálných mezd zaměstnanců.

2.1.4. Jednání o nové kolektivní smlouvě zahájit nejpozději do 01.11.2026.

2.2. Zaměstnavatel se zavazuje

2.2.1. Podpořit tvorbu fondu pro krytí sociální politiky.

2.2.2. Přispět ZO OS ECHO při FARMAK, a.s. na výchovnou, kulturní, vzdělávací a sportovní činnost v roce 2026 částkou 150.000,- Kč. Tuto částku převede na účet ZO OS ECHO nejpozději do 30.04.2026.

2.2.3. Zabezpečit na základě písemného souhlasu zaměstnance pravidelné měsíční srážky členských odborových příspěvků a jejich převod na účet ZO při respektování zákona o ochraně osobních údajů.

2.2.4. Umožnit funkcionářům OS ECHO a ZO vstup na pracoviště za účelem plnění odborových úkolů a předání informací za předpokladu, že budou dodrženy všechny bezpečnostní předpisy, a to i ve dnech pracovního volna, klidu a svátků.

2.2.5. Poskytnout členům VZO a RK pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v nezbytně nutném rozsahu podle § 203 odst. 2 písm. a) až c) zákoníku práce, nejvýše však v rozsahu 10 pracovních dnů pro předsedu ZO a 5 pracovních dnů pro ostatní členy VZO. Takto poskytnuté volno se posuzuje jako výkon práce.

Jedná se především o:

- a) řešení připomínek, stížností a námětů zaměstnanců a výkon společenské kontroly,
- b) účast na seminářích a školeních pořádaných OS ECHO nebo ČMKOS,
- c) účast na konferencích nebo odborovém sjezdu,
- d) účast na kolektivním vyjednávání.

Toto volno se oznamuje předem písemně na útvar Personalistika a mzdy po dohodě s nadřízeným.

2.2.6. Poskytnout pro nezbytnou provozní činnost ZO dvě místnosti (kanceláře) a místnost pro odborovou knihovnu včetně jejich úklidu, vytápění, osvětlení a nezbytné údržby. Umožnit členům výboru Klubu důchodců vstup do areálu firmy za účelem schůzek konajících se 1x měsíčně v kanceláři ZO. Dále 1x ročně poskytnout vhodnou místnost pro konání konference ZO. Zapůjčit VZO počítač s programovým vybavením, přístupem na internet a zajišťovat jeho údržbu. Umožnit využívat VZO k výkonu jeho činnosti služeb podatelny, zajišťovat vnitropodnikový a externí telefonní a poštovní styk a zajistit možnost informovat členy ZO na vyhrazené ploše.

2.2.7. Přístupovat k členům orgánů odborové organizace dle § 61 odst. 2, 3 a 4 zákoníku práce.

2.3. Výbor ZO se zavazuje

2.3.1. Podporovat záměry zaměstnavatele mající za cíl prosperitu, technický a ekonomický rozvoj, zvýšení úrovně řízení a pracovní disciplíny. Při hájení zaměstnanců respektovat a dodržovat ujednání této KS.

2.3.2. Zachovávat mlčenlivost o věcech, o nichž se dozví při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k porušení hospodářského, obchodního nebo

služebního tajemství nebo oprávněných zájmů zaměstnavatele a zaměstnanců a mlčenlivost o mzdových záležitostech. Povinnost mlčenlivosti trvá ještě rok po skončení funkce.

2.3.3. Informovat zaměstnavatele o uzavření a případných změnách kolektivní smlouvy vyššího stupně, stejně tak o rozhodnutí vyšších odborových orgánů, pokud mají dopad na činnost zaměstnavatele.

2.3.4. Aktivně spolupracovat se zaměstnavatelem v oblasti BOZP a upozorňovat na nedostatky jak zaměstnance, tak zaměstnavatele.

2.3.5. Svolávat zasedání VZO mimo základní pracovní dobu a informovat zaměstnavatele nejpozději do 14 dnů, dojde-li ke změně ve složení VZO.

2.3.6. Zabezpečit, aby ZO důsledně označovala používané prostory a materiály tak, aby bylo patrné, že se jedná o odborové.

2.3.7. Po projednání pracovat v komisích zaměstnavatele dle jeho požadavků a potřeb.

2.3.8. Důsledně zabezpečovat obhajobu práv a zájmů zaměstnanců s využitím všech zákonných prostředků.

2.4. Právo na informace

Zaměstnavatel je povinen poskytovat ZO informace o:

2.4.1. činnosti zaměstnavatele a zásadních otázkách souvisejících s ekonomickou situací a rozvojem, zejména údaje nezbytné pro posouzení mzdového vývoje, tzn. základní ekonomické údaje z Rozvahy a Výkazu zisku a ztráty za uplynulá čtvrtletí poskytuje nejpozději do 30.4., 31.7. a 31.10. příslušného roku, za uplynulý kalendářní rok pak poskytuje auditované výsledky nejpozději do 15.5. následujícího roku;

2.4.2. průměrných mzdách a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle kategorií zaměstnanců dle klasifikace zaměstnání KZAM na požádání VZO, nejméně však 2x ročně v termínu do 31.1. a 31.7. příslušného roku;

2.4.3. zamýšleném propouštění ve smyslu § 62 zákoníku práce a jeho důsledcích, údaje o zamýšlených organizačních změnách v dalším období a případných racionalizačních opatřeních;

2.4.4. počtu nově přijatých či propuštěných zaměstnanců za každý kalendářní měsíc.

Předání dohodnutých údajů zajišťuje útvar Personalistika a mzdy.

2.5. Právo na projednání

S VZO zaměstnavatel pravidelně předem projedná:

2.5.1. Přijímání zásadních opatření a podmínek v oblasti odměňování práce.

2.5.2. Převádění zaměstnanců na jinou práci po dobu delší než 22 dnů bez souhlasu zaměstnance.

2.5.3. Výpověď danou zaměstnanci zdravotně znevýhodněnému.

2.5.4. Okamžité zrušení pracovního poměru.

2.5.5. Záměry hlavních směrů rozvoje a očekávané dopady na zaměstnanost včetně informací o investicích a jejich očekávaných efektech.

OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ

3. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

3.1.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) - c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru zákonné odstupné.

- a) Zaměstnancům, kteří přistoupí na dohodu o rozvázání pracovního poměru ve chvíli převzetí výpovědi, náleží odstupné zvýšené o dvojnásobek průměrného výdělku.
- b) V případě ukončení pracovního poměru dohodou do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby náleží odstupné zvýšené o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku.

V závislosti na délce pracovního poměru se zákonné odstupné zvyšuje o:

- a) jednonásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- b) dvojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 20 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru
- c) trojnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 25 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- d) čtyřnásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 30 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- e) pětinásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 35 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- f) šestinásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 40 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.
- g) sedminásobek průměrného výdělku při trvání minimálně 45 let a více nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

3.2.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů a příčinou je tzv. obecné onemocnění (tedy nepůjde o pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání), náleží při

skončení pracovního poměru dohodou odchodné ve výši:

- a) dvojnásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce kalendářního měsíce, v němž byl učiněn návrh na rozvázání pracovního poměru nebo dána výpověď z pracovního poměru,
- b) jednonásobku průměrného výdělku při skončení pracovního poměru do konce prvního měsíce běhu výpovědní doby,

a další odchodné náleží v závislosti na délce pracovního poměru ve výši:

- a) dvojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 5 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- b) trojnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 10 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru,
- c) čtyřnásobku průměrného výdělku při trvání minimálně 15 let nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti, a to ke dni skončení pracovního poměru.

3.3 Při rozhodování o výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52 písm. a) – c) zákoníku práce (tzv. nadbytečnost) přihlíží zaměstnavatel ke kvalifikačním aspektům a sociálním podmínkám zaměstnanců. Pokud budou do tohoto výběru zaměstnanců zařazeni zaměstnanci, kteří:

- a) mají velmi dobré celkové pracovní výsledky a jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli alespoň 15 let,
- b) osaměle žijí s dítětem do 18 let ve vlastní péči,
- c) se starají o zdravotně znevýhodněné dítě,
- d) by byli v důsledku organizační změny uvolnění současně se svým manželem (manželkou),
- e) jsou starší 55 let,

projedná útvar Personalistika a mzdy tuto skutečnost předem prokazatelně s Výborem ZO.

4. PRACOVNÍ DOBA

4.1. Stanovená týdenní pracovní doba

4.1.1. Pracovní doba je doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele. Pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně.

4.1.2. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby je délka směny stanovena na 7,5 hodiny denně v režimu jednosměnném, dvousměnném a třisměnném.

4.1.3. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby je délka směny stanovena na 11 hodin (v režimu nepřetržitém). Týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí u

nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit v průměru 37,5 hodiny týdně za období 52 týdnů po sobě jdoucích.

4.1.4. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o tom, že týdenní rozvrh pracovní doby je stanoven v docházkovém systému a je průběžně zaměstnancům k dispozici.

4.2. Pracovní pohotovost

4.2.1. Pracovní pohotovost může vedoucí se zaměstnancem předem dohodnout dle § 95 ZP na základě písemné dohody pouze v těchto útvarech:

MaR, elektroúdržba

provozní elektrikář

4.3. Práce přesčas

4.3.1. Celkový rozsah práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.

4.4. Očista

4.4.1. Zaměstnanec má nárok na přiměřenou dobu očisty v rámci pracovní doby na konci pracovní směny. Doba očisty se započítává do pracovní doby.

Potřebná doba k očištění:

chemická výroba, údržba	30 minut
ostatní	15 minut
administrativa	0 minut

5. Dovolená za kalendářní rok

5.1. Zaměstnanci společnosti mají nárok na další týden dovolené nad základní výměru dovolené uvedený v zákoníku práce. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance.

6. Regenerace sil

Neuplatněno

7. Překážky v práci

7.1. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se poskytuje v souladu s nařízením vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů. V níže uvedených případech se zaměstnancům upravuje pracovní volno v celkovém rozsahu nad rámec tohoto nařízení:

- a) 5 dnů při úmrtí manžela, druha nebo dítěte, z toho 1 den k účasti na pohřbu,
- b) 2 dny při úmrtí rodiče nebo rodiče manžela, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob a další den k účasti na jeho pohřbu,
- c) 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- d) 4 dny k organizaci vlastní svatby, z toho 1 den na svatební obřad,
- e) 1 den k účasti na svatbě rodiče,
- f) doprovod zdravotně postiženého rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo do speciální internátní školy (volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však 10 pracovních dnů v kalendářním roce),
- g) zaměstnancům působícím jako výchovný pracovník při hromadné letní nebo zimní dětské dovolené organizované mládežnickou organizací na dobu této dovolené – nejdéle však 3 týdny, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

8. Odborný rozvoj zaměstnanců

- 8.1. Zaměstnavatel v souladu se svými potřebami a plánem výcviku a vzdělávání bude průběžně zajišťovat udržování a zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců.
- 8.2. Zúčastní-li se zaměstnanec z rozhodnutí zaměstnavatele vzdělávací akce, doba strávená na tomto vzdělávání se posuzuje jako výkon práce.
- 8.3. Zaměstnancům, kteří studují při zaměstnání (a na jejichž studiu nemá zaměstnavatel přímý zájem) umožní zaměstnavatel přednostní vybírání dovolené a náhradního volna na dny studia, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody.
- 8.4. Zaměstnavatel může poskytovat vybraným zaměstnancům příspěvek na výuku cizího jazyka dle podmínek stanovených vnitřní směrnici.

OBLAST MZDOVÁ

9. Mzdy

9.1. Odměňování ve společnosti je prováděno v souladu se mzdovým předpisem, který souvisí s kolektivní smlouvou.

9.2. Mzda nesmí být nižší než minimální stanovená nařízením vlády ČR pro dané období při odpracování plné pracovní doby. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci odpoledne, v noci, v sobotu a neděli a ve svátek.

9.3 Zaměstnavatel zaručuje zaměstnancům nezávisle na svých hospodářských výsledcích nárok na stanovenou mzdu, příplatky, náhradu mzdy a odměnu za pracovní pohotovost.

10. Růst mezd

10.1. Zaměstnavatel se zavazuje v roce 2026 k průměrnému zvýšení základních mezd na jednoho zaměstnance v hlavním pracovním poměru o 1 000,- Kč. Vedoucí zaměstnanec rozhoduje o výši navýšení dle pracovní výkonnosti jednotlivých podřízených a toto navýšení schvaluje odborný ředitel každého úseku. Toto ustanovení se nevztahuje na Odborné ředitele, PR manažera a personálního manažera. Výjimky z tohoto ustanovení jsou popsány ve Mzdovém předpise. Zaměstnavatel se zavazuje nejpozději do 10.6.2026 vstoupit do jednání s odborovou organizací o dodatku kolektivní smlouvy o dalším možném navýšení mezd.

10.2. Do výpočtu průměrné mzdy jsou zahrnuty mzdy zúčtované zaměstnancům v daném roce mimo odměny. Při výpočtu průměrné nominální mzdy budou srovnávány mzdy jen těch zaměstnanců, kteří byli u zaměstnavatele v pracovním poměru po celou dobu hodnoceného i srovnávacího období. Do výpočtu nebudou zahrnuty mzdy TOP managementu.

11. Měsíční prémie

11.1. Měsíční prémie pro kategorie D a THP bude vyplácena v pravidelných výplatních termínech. Pravidla pro přiznání a způsob rozdělení jsou dána mzdovým předpisem na rok 2026.

12. Čtvrtletní prémie

12.1. Čtvrtletní prémie pro kategorie D a THP bude vyplácena v pravidelných výplatních

termínech. Pravidla pro přiznání a způsob rozdělení jsou dána mzdovým předpisem na rok 2026.

13. Příplatky a odměny

13.1. Příplatek za noční práci 30,- Kč/hod.

13.2. Příplatek za práci na odpolední směně 11,- Kč/hod.

13.3. Příplatek za práci v sobotu a v neděli 30,- Kč/hod.

13.4. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Jsou stanoveny dle druhu vykonávané práce:

Pro chemickou výrobu (Provoz 2 – UNI, Provoz 2 – ČTP a SAU, Provoz 3, Provoz 4) a zaměstnance kalového hospodářství 14,- Kč /hod.

Pro ostatní práce ve ztíženém pracovním prostředí 13,- Kč /hod.

13.5. Příplatek za práci ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna za dobu práce ve svátek.

13.6. Příplatek za práci přesčas

- a) Za práci přesčas (nad stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5 hodiny) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku při práci v pracovní dny.
- b) V případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas, příplatek nepřisluší.
- c) Za práci přesčas (nad stanovenou týdenní pracovní dobu 37,5 hodiny) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku při práci ve dnech pracovního klidu a při noční práci.
- d) Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodne na poskytnutí náhradního volna za případnou práci přesčas v noci nebo v sobotu a v neděli, přísluší mu příplatky za práci v noci a příplatky za práci v sobotu a neděli.
- e) Za práci přesčas, která předchází nebo následuje směnu a trvá celou směnu, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 33 % průměrného výdělku.
- f) Příplatek za práci přesčas při souběhu podmínek se poskytuje jen jeden, který je pro zaměstnance výhodnější.

13.7. Příplatek za absolvování preventivní lékařské prohlídky – na klinice pracovního lékařství

Pokud zaměstnanec absolvuje tuto prohlídku mimo svou pracovní dobu, činí výše příplatku 500,- Kč za absolvovanou prohlídku v kalendářním roce. Při každém dalším vyšetření, související s preventivní prohlídkou, mimo svou pracovní dobu činí výše příplatku 100,- Kč.

13.8. Příplatek za výkon dobrovolné hasičské služby

Činí 700,- Kč měsíčně.

13.9. Odměna za pracovní pohotovost

Výše odměny a podmínky vyplácení jsou uvedeny ve mzdovém předpise.

13.10. Odměna za práci 24.12. a 31.12.

Za dobu práce 24.12. přísluší zaměstnanci další odměna nad rámec základní mzdy (výše ostatních příplatků není tímto dotčena)

Při ranní směně 11hodinové 600,- Kč

Při noční směně s nástupem 24.12. v 18:00 hod. nebo 19:00 hod. 1 200,- Kč

Za dobu noční práce na směně s nástupem 31.12. v 18:00, 19:00 nebo 22:00 hod., přísluší zaměstnanci odměna ve výši 1 000,- Kč nad rámec základní mzdy (výše ostatních příplatků není tímto dotčena).

13.11. Odměny mimořádné a cílové

Podmínky jsou uvedeny ve mzdovém předpise.

13.12. Odměna autorům zlepšovacích návrhů.

Podmínky jsou stanoveny vnitřní směrníci.

14. Náhrada mzdy

14.1. Nepřevedl-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v případě, že nemůže bez svého zavinění pro přechodné závady konat práci na svém pracovišti (prostoje dle § 207 písm. a)), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

14.2. Nepřevede-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci v důsledku přerušení práce způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 písm. b)), přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci, náleží mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

14.3. Za ostatní překážky na straně zaměstnavatele se považují přechodné odbytové potíže (nedostatek zakázek). Náhrada mzdy v tomto případě činí 80 % průměrného výdělku.

15. Termíny výplat

15.1. Mzda je splatná po vykonání práce, a to do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo nějakou její složku.

15.2. V případě zasílání mzdy na účet zaměstnance bude převod realizován tak, aby nejpozději 15. dne byla mzda připsána na účet zaměstnance.

15.3. Případně-li termín výplaty na období dovolené (dle rozvrhu čerpání dovolené) lze na základě písemné žádosti zaměstnance vyplatit zálohu na mzdu před nastoupením

dovolené.

Výplatní termíny pro rok 2026 v hotovosti – pokladna

15.01.2026	14.07.2026
12.02.2026	13.08.2026
12.03.2026	15.09.2026
14.04.2026	15.10.2026
14.05.2026	12.11.2026
11.06.2026	15.12.2026

OBLAST SOCIÁLNÍ

16. Penzijní a životní připojištění

16.1. Zaměstnavatel přispěje zaměstnancům v evidenčním stavu na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření nebo dlouhodobý investiční produkt na daňově zvýhodněné produkty pro zabezpečení na stáří částkou ve výši 1 500,-Kč měsíčně.

16.2. Podmínkou příspěvku je uzavření Smlouvy o penzijním připojištění mezi zaměstnancem a penzijním fondem (dle zákona č. 42/ 1994 Sb. v platném znění) případně Smlouvy o doplňkovém penzijním spoření (dle zákona č. 427/2011 Sb.) s minimálním příspěvkem účastníka - zaměstnance ve výši 100,- Kč měsíčně. Zaměstnavatel pak poskytne příspěvek zaměstnanci, který je u zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň 12 měsíců.

16.3. Zaměstnavatel přispívá vybranému okruhu zaměstnanců na životní pojištění.

17. Stravování

17.1. Zaměstnanec má nárok na 1 jídlo s příspěvkem společnosti 1x za 7,5 hodinovou směnu. Na další jídlo s příspěvkem společnosti má nárok zaměstnanec pracující ve směně, jejíž délka trvá déle než 10,5 hodiny.

17.2. Zaměstnavatel přispěje zaměstnanci na závodní stravování částkou:

- a) **82,12,- Kč vč. DPH** (73,32,- Kč bez DPH) - na menu 1 - 4, chlazenky a mraženky.
- b) **81,56,- Kč vč. DPH** (72,82,- Kč bez DPH) - na menu 5.

Tuto hodnotu lze promítnout do daňově uznatelných nákladů společnosti.

18. Zápůjčka

18.1. Zaměstnanci lze na základě písemné smlouvy v prokazatelných případech a v souladu s metodickým doporučením Ministerstva financí ČR pro hospodaření s fondem (FKSP) a zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů na základě doporučení VZO poskytnout bezúročnou sociální zápůjčku až do max. výše 50 000,- Kč se splatností max. do dvou let srážkou ze mzdy. Při skončení pracovního poměru je zápůjčka splatná ihned. Společnost poskytne bezúročnou zápůjčku jen jednomu z manželů, pokud jsou oba zaměstnání ve společnosti.

Podmínky k poskytnutí sociální zápůjčky jsou následující:

- a) ručitel,
- b) doporučení VZO ZO OS ECHO, nadřazeného a útvaru Personalistika a mzdy,
- c) schválení zápůjčky generálním ředitelem.

18.2. Zaměstnanci může být poskytnuta na základě písemné smlouvy zápůjčka na

bytovou potřebu s cílem pomoci zaměstnancům s řešením otázky vlastního bydlení (případnou výjimku na účel související s bytovou problematikou uděluje pouze představenstvo) a tím stabilizovat pracovní kolektiv.

Zaměstnavatel může poskytnout návratnou bezúročnou zápůjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu či koupi bytu (dále jen „zápůjčka“) takto:

a) na pořízení rodinného domu/bytu do osobního vlastnictví nebo spoluvlastnictví (stavba-koupě), včetně družstevního bydlení, který bude určen k vlastnímu bydlení zaměstnance:

délka pracovního poměru	max. výše půjčky
1 – 3 roky	150 000,- Kč
3 – 5 roků	250 000,- Kč
nad 5 roků	300 000,- Kč

b) na provedení stavebních úprav bytu nebo rodinného domu v osobním vlastnictví nebo spoluvlastnictví zaměstnance nebo družstevního bytu, který zaměstnanec užívá k vlastnímu bydlení:

délka pracovního poměru	max. výše půjčky
1 – 3 roky	50 000,- Kč
3 – 5 roků	100 000,- Kč

Podmínky k poskytnutí zápůjčky na bytové potřeby jsou následující:

- ručitel,
- doporučení VZO ZO OS ECHO, nadřízeného a útvaru Personalistika a mzdy,
- schválení zápůjčky generálním ředitelem.

Výjimku z výše uvedeného může povolit pouze představenstvo.

18.3 Všechny zápůjčky se poskytují zaměstnancům do výše plánovaného objemu finančních prostředků 1 000 000,- Kč vyčleněných na tento účel v rámci sociálního programu.

V odůvodněných případech může povolit výjimku pro překročení objemu finančních prostředků či dílčích limitů pro jednotlivé účely pouze představenstvo.

Výše minimálních měsíčních splátek zápůjčky je stanovena dle výše průměrné čisté měsíční mzdy zaměstnance uvedené v žádosti o půjčku na bydlení takto:

Čistá mzda v Kč	Minimální měsíční splátka v Kč
10 001 – 20 000	2 000,-
20 001 – 25 000	3 000,-
25 001 – 30 000	4 000,-
30 001 – 35 000	5 000,-
Nad 35 000	7 000,-

Maximální doba splatnosti zápůjčky je 5 let, tj. podle dohodnuté výše měsíční splátky se propočítá maximální výše zápůjčky. Měsíční splátky jsou prováděny srážkou ze mzdy zaměstnance. Uvedené minimální měsíční splátky je možné navýšit na základě požadavku ze strany zaměstnance.

Společnost může poskytnout zápůjčku jen jednomu z manželů, pokud jsou oba zaměstnanci společnosti.

Jedenkrát za rok bude ze strany zaměstnavatele provedena kontrola dodržování podmínek stanovených ve smlouvě o zápůjčce. Zaměstnanec je povinen poskytnout součinnost a spolupráci v plném rozsahu.

Při ukončení pracovního poměru je zápůjčka splatná ihned a v plném rozsahu.

19. Odměny při významných výročích

19.1. Odměna při odchodu do důchodu

Při prvním odchodu do starobního nebo předčasného důchodu se přizná odměna ve výši 1 000,- Kč za každý odpracovaný rok ve společnosti, nejméně 14 000,- Kč. Odměna bude vyplacena v roce vzniku nároku na starobní nebo předčasný důchod, viz Zákon o důchodovém pojištění – důchodový věk.

19.1.1. V případě úmrtí zaměstnance v roce nároku na starobní důchod nebo předčasný starobní důchod, vyplatí zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací oprávněné osobě po zemřelém částku uvedenou v bodě 19.1. ve stejné výši.

19.2. Odměny při životních jubileích

Životním jubileem je dovršení 50 a 60 let věku zaměstnance. Výše této jednorázové odměny při jubileu 50 let činí 5 000,- Kč a při jubileu 60 let činí 5 000,- Kč.

19.3. Odměny při pracovních jubileích

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům odměnu při pracovních jubileích v následující výši a za následujících podmínek:

Počet odpracovaných let	Výše finanční odměny
5	5 000,- Kč
10	10 000,- Kč
20	20 000,- Kč
30	30 000,- Kč
40	40 000,- Kč

- a) Zaměstnanec musí být v nepřetržitém hlavním pracovním poměru.
- b) Do nepřetržitého hlavního pracovního poměru se započítává mateřská a rodičovská dovolená, vojenská základní služba, pokud nedošlo k rozvázání pracovního poměru.
- c) Pokud vznikne nárok na odměnu v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené, bude tento nárok vyplacen po návratu do práce, a to s výplatou za 3. měsíc od návratu (v případě, že návrat bude v červnu, výplata odměny bude realizována ve výplatním termínu za měsíc srpen).
- d) Nárok na odměnu vzniká v měsíci, na který jubileum připadá (měsíc nástupu na hlavní pracovní poměr) a výplata odměny proběhne ve výplatním termínu daného měsíce.

- e) Zaměstnanec není v měsíci nároku na výplatu odměny ve výpovědní lhůtě ze strany zaměstnance nebo ze strany zaměstnavatele a není uzavřena Dohoda o rozvázání pracovního poměru dle § 49 Zákoníku práce.

20. Péče o stávající a bývalé zaměstnance

- 20.1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v jarním a podzimním období ochranné vitamínové nápoje ke zvýšení odolnosti organismu a jako prevenci nemocnosti. Za nepříznivých klimatických podmínek (horké období) poskytne zaměstnavatel ochranné nápoje zaměstnancům pracujícím na neklimatizovaných pracovištích.
- 20.2. Zaměstnavatel uhradí zájemcům z řad zaměstnanců preventivní očkování proti chřipce. Očkování provede lékař pracovně lékařské péče – MUDr. Eleonóra Tormová.
- 20.3. Společnost poskytne bývalému zaměstnanci, který je v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání v částečném nebo plném invalidním důchodu, příspěvek na rekreaci ve výši 10 000,- Kč za rok. Příspěvek může být poskytnut jen těm bývalým zaměstnancům, u nichž došlo k úrazu či k nemoci z povolání po datu účinnosti této smlouvy. Příspěvek může být poskytnut nejvýše 3x.
- 20.4. Společnost se zavazuje přispět na činnost Klubu důchodců při ZO OS ECHO FARMAK, a.s. na financování výchovných, vzdělávacích, kulturních a sportovních akcí v roce 2026 částkou 50 000,- Kč. Tuto částku převede na účet ZO OS ECHO FARMAK, a.s. nejpozději v termínu do 30.04.2026.
- 20.5. Společnost poskytne bezplatně místnost pro setkání členů Klubu důchodců 1x měsíčně. Termíny setkání poskytne v dostatečném předstihu výbor Klubu důchodců.
- 20.6. V případě plnění plánovaných čtvrtletních ukazatelů a předpokladu splnění celkových ekonomických ukazatelů pro rok 2026, bude každému zaměstnanci v hlavním pracovním poměru přiděleno za každé kalendářní čtvrtletí až 1 000 bodů do кафетерии (celkem 4 000,- bodů za rok). Body jsou určeny na podporu zdraví, relaxaci, sportovní, kulturní a rekreační účely.
V případě neplnění ekonomických ukazatelů může GŘ rozhodnout o přidělení nižšího počtu bodů nebo o tom, že za dané čtvrtletí nebudou připsány do кафетерии žádné body nebo o tom, že budou vyplaceny body v plné výši.
Nárok na přidělení bodů a fungování кафетерии – viz příslušná směrnice.
- 20.7. Ze sociálního fondu může zaměstnavatel přispívat zaměstnancům na vybrané sportovní a kulturní aktivity, na vánoční akce a další aktivity podporující firemní, resp. týmovou soudržnost.
- 20.8. Pokud zaměstnanec požádá, zaměstnavatel poskytne zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy, a to nad rozsah překážek v práci na straně zaměstnance definovaných v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v rozsahu jeden den v první školní den v daném školním roce, pokud dítě zaměstnance nastupuje do 1. třídy základní školy (pracovní volno bude poskytnuto zaměstnancům, kterým dle harmonogramu směn připadá denní

směna na tento den, nebo noční směna na den před tímto dnem).

20.9. Zaměstnavatelé uvolní zaměstnance na 3 dny s náhradou mzdy k poskytnutí osobní pomoci při odstraňování následků živelních událostí, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nad rámec dohodnutého počtu dnů s náhradou mzdy, dle tohoto ustanovení, se další uvolnění řídí příslušným ustanovením zákoníku práce.

20.10. Společnost poskytne zaměstnancům pracujícím na hlavní pracovní poměr možnost čerpat dny zdravotního volna (Sick days). Možnost čerpání je upravena příslušnou směrnicí generálního ředitele.

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

21. Zaměstnanec je povinen dbát o své zdraví a dodržovat právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti práce, včetně používání osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP).
22. Společnost je oprávněna vyžadovat náhradu škody za OOPP, kterou zaměstnanec způsobil zaviněnou ztrátou, nesprávným nebo nedbalým zacházením nebo úmyslně.
23. **Zaměstnavatel se zavazuje:**
 - 23.1. vytvářet příznivé pracovní podmínky a v souladu s nejnovějšími poznatky zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
 - 23.2. na svůj náklad zajišťovat preventivní lékařské prohlídky,
 - 23.3. v souladu s ustanovením § 369 odst. 1 písm. c) zákoníku práce hradit za zaměstnance hospitalizovaného z důvodu pracovního úrazu nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, účelně vynaložené náklady spojené s léčením, zejména poplatky za pobyt v nemocnici, za lékařské ošetření nebo vyšetření, za vydání lékařského předpisu apod. a to v rozsahu, ve kterém za škodu zaměstnavatel odpovídá,
 - 23.4. provádět 1x ročně podle plánu prověrku pracovišť za účasti zástupce VZO a bezodkladně přijmout opatření k odstranění zjištěných závad, o výsledcích této prověrky písemně informovat VZO,
 - 23.5. provádět kontrolu pracovních podmínek ve společnosti minimálně jedenkrát za 3 roky ve spolupráci s lékařem pracovně lékařské služby,
 - 23.6. zabezpečovat měření škodlivin chemických i fyzikálních v pracovním prostředí v souladu s platnými hygienickými předpisy a rozhodnutími KHS – výsledky měření nezávislých orgánů na daném pracovišti zveřejnit,
 - 23.7. oznámit pracovní úraz okamžitě, jakmile to bude objektivně možné, příslušnému členu VZO nebo předsedovi VZO a umožnit jeho účast při šetření a projednání,
 - 23.8. poskytovat VZO:
 - a) výsledky všech kontrol orgánů státního dozoru v oblasti BOZP,
 - b) výsledky šetření příčin a okolností vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání,
 - c) výsledky prováděných měření škodlivin v pracovním prostředí,
 - d) výsledky šetření mimořádných událostí a havárií,
 - e) zápisy z jednání komise BOZP,
 - 23.9. na pracovištích vybavovat zaměstnance odpovídajícími pracovními pomůckami a ochrannými prostředky, při vybavování se zaměřit na co nejširší používání OOPP s nuceným přívodem vzduchu a jednorázových obleků,
 - 23.10. trvale zajistit dostatek mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků v souladu s platnými firemními předpisy,
 - 23.11. vytvářet podmínky pro výkon kontrolní činnosti příslušných odborových orgánů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
 - 23.12. vytvářet firemní databázi o látkách, surovinách a produktech užívaných ve společnosti včetně údajů o jejich vlastnostech s ohledem na možnost ohrožení zdraví zaměstnanců, zajistit dostupná data útvarům či zaměstnancům

- společnosti, kteří mohou s těmito látkami přijít v rámci svých pracovních povinností do styku,
- 23.13. předložit VZO ročně přehled úrazovosti a nemocí z povolání,
 - 23.14. na pracovišti, kde pracuje pouze 1 zaměstnanec zajistit systém jeho bezpečnosti a ochrany při práci.
 24. Zaměstnavatel poskytne vedle zákonné povinnosti jednorázový příspěvek a pomoc pozůstalým při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu:
 - při úmrtí vinou zaměstnavatele 250 000,- Kč,
 - při úmrtí se spoluzaviněním podle míry zavinění, nejméně však 100 000,- Kč.
 25. Pro zjišťování průměrného výdělku pro účely zajištění náhrady škody při pracovním úrazu a nemoci z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, bude-li takto určené období pro zaměstnance výhodnější.
 26. Zaměstnavatel poskytne jednorázové odškodnění ve výši až 45 000,- Kč nad rámec zákona při vzniku pracovního úrazu, kdy vyžaduje poškození zdraví hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dní nebo délka dočasné pracovní neschopnosti je delší než 30 kalendářních dnů. Výše částky bude vyplacena dle míry zavinění postiženým zaměstnancem a na základě dohody mezi VZO a zaměstnavatelem s ohledem na závažnost a předpokládané následky úrazu.
 27. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům, kteří přicházejí do styku s patogenními mikroorganismy na čistírně odpadních vod, bezplatně vakcínu proti hepatitidě. Očkování provede lékař pracovně lékařské služby.
 28. Zaměstnavatel nebude posuzovat jako nesplnění povinností, jestliže zaměstnanec nevykonal práci, o níž měl důvodně za to, že bezprostředně ohrožuje jeho zdraví a okamžitě o tom informoval svého nadřízeného.

STÍŽNOSTI A SPORY

29. Každý zaměstnanec má právo na stížnost. Stížnost může podat buď příslušnému vedoucímu zaměstnanci, nebo se může obrátit na odbory.
30. Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce stížnosti přizváním druhé strany.
31. Příjemce stížnost sdělí stěžovateli do 15 kalendářních dnů ode dne doručení stížnosti výsledek vyřízení stížnosti nebo sporu. Pokud zaměstnanec nesouhlasí s výsledkem řešení stížnosti nebo sporu, má možnost odvolat se ke generálnímu řediteli společnosti. Člen ZO ECHO FARMAK, a.s. má možnost bezplatně se obrátit na odborového právníka.
32. Pro vyřízení odvolání platí lhůta maximálně 15 kalendářních dnů ode dne doručení.
33. Postupem podle ustanovení předcházejících bodů není dotčeno právo zaměstnance kdykoliv vymáhat nároky u soudu.
34. Na anonymní stížnosti nebude brán zřetel.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

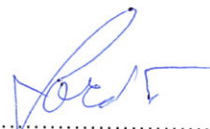
35. Smluvní strany se zavazují řešit případné spory o plnění závazků této kolektivní smlouvy nejdříve prostřednictvím smírčí komise, jejíž složení navrhnou s ohledem na předmět sporu. Komise se sejde na žádost jedné ze stran v nejkratším objektivně možném termínu. Zákonné prostředky řešení sporu budou využity teprve tehdy, nevyřeší-li smírčí komise spor do 20 pracovních dnů od zahájení činnosti smírčí komise.
36. Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu 12 měsíců, tj. od 1. ledna 2026 do 31. prosince 2026. Jestliže se nepodaří uzavřít do 31.12.2026 novou kolektivní smlouvu, prodlužuje se platnost této kolektivní smlouvy v částech, které upravují individuální nároky zaměstnance v oblastech pracovního práva, sociální a mzdové a to na dobu dalších dvou kalendářních měsíců.
37. Smluvní strany se dohodly, že o případných změnách, doplnění či upřesnění kolektivní smlouvy v otázkách sociální a mzdové oblasti, bude dále jednáno.
38. Změnu kolektivní smlouvy je možno uskutečnit po vzájemné dohodě výlučně písemnou formou.
39. Do doby trvání nepřetržitého pracovního poměru zaměstnance ke společnosti se započítává i doba nepřetržitého pracovního poměru u právních předchůdců zaměstnavatele.
40. Smluvní strany obdrží po jednom stejnopisu kolektivní smlouvy, z nichž každý slouží jako originál, zaměstnavatel zajistí vyhotovení a distribuci potřebného počtu kopií na pracoviště.

Svůj souhlas s obsahem této Kolektivní smlouvy potvrzují smluvní strany vlastnoručními podpisy:

V Olomouci dne: 17.12.2025



za FARMAK, a.s.
Ing. Miroslav Ulrich
generální ředitel



za ZO OS ECHO FARMAK, a.s.
Jan Voráč
předseda Výboru ZO