

Návrh KOLEKTIVNÍ SMLOUVY



3/2022 – 2/2023

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

Bítešskou dopravní společností, spol. s.r.o., IČ: 46962816, se sídlem: Vlkovská 334,
595 01 Velká Bíteš, zastoupenou Ing. Miloslavem Klimentem, ředitelem společnosti
(*dále jen zaměstnavatelem*)

a

zaměstnanci společnosti, zastoupenými:

Odborovou radou, IČ: 05868408, se sídlem Plzeňská 217/102, 150 00 Praha 5,
prezidentem Odborové rady Jiřím Zabloudilem dr.h.c.

a

Základní organizací Odborového svazu dopravy Dopravního podniku města Brna,
IČ:44991410 se sídlem Mendlovo náměstí 616/19, Brno, 603 00 , předsedou
Liborem Weinsteinem

jménem všech zaměstnanců za odborové organizace – dále uváděné jen jako odbory

Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu 12 měsíců, s účinností od 1.3. 2022 do 28. 2. 2023

O b s a h:

- I. Úvodní ustanovení.**
- II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.**
- III. Pracovněprávní a sociální oblast.**
 - 1. Pracovní smlouvy.
 - 2. Pracovní doba.
 - 3. Dovolená a pracovní volno s náhradou mzdy, neplacené volno.
 - 4. Závodní stravování.
 - 5. Sociální výhody a požitky.
 - 6. Služby pro zaměstnance.
 - 7. Stravné a cestovní náhrady.
 - 8. Zdravotní péče.
 - 9. Připojištění na cesty do zahraničí.
 - 10. Osvědčení profesní způsobilosti.
 - 11. Úhrada nákladů na nákup vybavení (zařízení), úhradu lékařských vyšetření apod., které musí zaměstnanec mít dle platné legislativy
 - 12. Pojištění odpovědnosti.
- IV. Mzdová oblast.**
 - 1. Úvodní ustanovení.
 - 2. Základní pojmy.
 - 3. Kategorie odměňování zaměstnanců.
 - 4. Katalog kvalifikačních požadavků
 - 5. Tarifní tabulky.
 - 6. Zásady přiznávání tarifní a smluvní mzdy – mzdový předpis.
 - 7. Garance nárůstu mezd.
 - 8. Nezaručená část mzdy – prémie.
 - 9. Osobní ohodnocení.
 - 10. Splatnost mzdy.
 - 11. Záloha na mzdu.
 - 12. Mzdové formy.
 - 13. Mzdové příplatky.
 - 14. Odměňování pracovní pohotovosti.
 - 15. Překážky v práci na straně zaměstnavatele.
 - 16. Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely.
 - 17. Společná a závěrečná ustanovení.
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**
- VI. Stížnosti a spory**
- VII. Závěrečná ustanovení**

I. Úvodní ustanovení

1. Kolektivní smlouva upravuje pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců a jejich nároky vyplývající z pracovního poměru, vztahy mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a odborovými organizacemi (dále jen odbory).
2. Tato smlouva nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran s účinností od 1. 3. 2022 a platí do 28. 2. 2023.

II. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

1. Zaměstnavatel prohlašuje, že bude respektovat právo svobodného odborového sdružování zaměstnanců a nebude klást překážky odborové činnosti prováděné podle právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
2. Odbory prohlašují, že budou podporovat všechna odůvodněná opatření zaměstnavatele k opatření jeho rozvoje.
3. Obě smluvní strany vyjadřují svoji vůli rozvíjet vzájemné korektní vztahy s cílem zabezpečit sociální smír.
4. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet podmínky pro výkon odborové činnosti, poskytne pro jednání jednací místnost a skříň na odborovou dokumentaci.
5. K výkonu odborové práce poskytne zaměstnavatel všem odborovým funkcionářům (předseda sekce a zástupce předsedy) pracovní volno k výkonu jejich činnosti v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Zároveň jim poskytne pracovní volno s náhradou mzdy pro jednání s příslušnými odborovými orgány. Poskytnutá mzda bude refundována odborovým orgánem.

Nad rámec této možnosti může zaměstnavatel poskytnout představiteli odborů další jeden den volna v měsíci hrazený zaměstnavatelem. Žádost o poskytnutí placeného volna předkládá představitel odborů s týdenním předstihem svému nadřízenému.
6. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení, vstup zástupcům Odborových organizací do společnosti za účelem řešení otázek souvisejících s odborovou činností.
7. Zaměstnavatel bude na základě souhlasu jednotlivých členů provádět bezplatně srážky odborových členských příspěvků při měsíčním zúčtování mzdy.

Zaměstnavatel převede tyto prostředky každý měsíc na odborovou organizaci nahlášený účet v řádném výplatním termínu.

8. Odborové orgány budou působit na členy svých organizací k odpovědnému přístupu k vykonávané práci, dodržování pracovní kázně a ke zvýšení prestiže a dobrého jména společnosti k čemuž zaměstnavatel vytvoří vhodné podmínky. Odbory budou, po vzájemné shodě, podporovat hospodářské záměry zaměstnavatele projednané s odbory, které povedou k vyšší produktivitě práce.
9. Obě smluvní strany se budou vzájemně informovat o věcech souvisejících s provozováním silniční dopravy a sociálních podmínek zaměstnanců. Naléhavé otázky týkající se obou stran budou řešeny na jednáních orgánů nebo na dvoustranných jednáních, která může vyvolat kterákoliv ze smluvních stran. Na požádání jedné strany se druhá strana tohoto jednání zúčastní. Pravidelná jednání s odbory se budou konat zpravidla jedenkrát za čtvrtletí, přičemž tato doba se pro zástupce zaměstnanců považuje za výkon práce, pokud zasahuje do řádné pracovní doby.
10. Informování (§ 279 a § 287 ZP). Zaměstnavatel je povinen informovat odbory o:
 - a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
 - b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
 - c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti (dle § 7 odst. 1 zákona č. 2/1991 Sb., ve znění zákona č. 225/2005 Sb. § 18 odst. 1 a § 19 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění zákona č. 220/2000 Sb. a zákona č. 411/2000 Sb.) a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
 - d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
 - e) záležitostech v rozsahu stanoveném v § 280,
 - f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
 - g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
 - h) vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
 - i) zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance.

11. Projednání (§ 280 ZP). Zaměstnavatel je povinen s odbory projednat:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až 342,
- e) opatření k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 a zvláštním zákonem (Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění zákona č. 362/2007 Sb.),
- f) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- g) množství práce a pracovní tempo (§ 300),
- h) změny organizace práce,
- i) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- j) systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- k) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a fyzických osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- l) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- m) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru dle §61 ZP
- n) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy

Nad rámec ZP zaměstnavatel projedná s odbory:

- a) opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí,
- b) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- c) rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- d) výši požadované náhrady škody, za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou škody, nepřesahující 1000,- Kč,
- e) způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- f) celkový rozsah přesčasové práce,
- g) všechny vnitřní normy vydané ve smyslu této KS, pokud odborové organizace vznesou připomínky,
- h) změny způsobu zajištění pracovně lékařské péče,
- i) oblast závodního stravování,

12. Spolurozhodování.(§ 217 ZP). Zaměstnavatel je povinen vyžádat si souhlas odborů:
- a) Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak. Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytne-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. (Dále viz ZP § 217, odst. 1-5.)
 - b) Při výpovědi dle § 61 ZP, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.
 - c) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné. Viz §306 ZP.
13. Zaměstnavatel v souladu se ZP poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.
14. Zaměstnavatel umožní zřídit odborovým organizacím minimálně 3 nástěnky na pracovištích zaměstnavatele a určí místo pro výdejní stojany na odborové tiskoviny.

III. Pracovněprávní a sociální oblast

1. Pracovní smlouvy:

v pracovních smlouvách bude přesně vymezeno:

- jméno zaměstnance,

- místo výkonu práce,
- druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
- den nástupu do zaměstnání,
- zkušební doba,
- mzda (dohoda o mzdě, mzdový výměr),
- délka pracovního úvazku,
- práce přesčas dle ZP,
- pracovní pohotovosti dle ZP.

2. Pracovní doba:

1. Stanovená pracovní doba činí 37,5 hodin týdně u všech zaměstnanců mimo řidičů, u kterých je stanovena pracovní doba u jednosměnného provozu 40 hod. týdně, u dvousměnného 38,75 hod. týdně a u nepřetržitého 37,5 hodin týdně
Začátky a konce pracovní doby na jednotlivých pracovištích jsou stanoveny vnitřním předpisem společnosti.
2. Žádost o úpravu pracovní doby schvaluje po doporučení vedoucích manažerů ředitel společnosti.
3. Zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude poskytnuta přestávka na jídlo a oddech v délce 30 minut nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce.
Tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby.
Začátek a konec přestávky bude evidován v docházkovém systému společnosti. Při překročení přestávky je zaměstnanec povinen překročený čas napracovat.
U řidičů s nerovnoměrnou pracovní dobou jsou přestávky stanoveny v rozpisu směn.
Začátek a konec přestávek je stanoven v Provozním řádu daného pracoviště.
4. Celkový rozsah práce přesčas nesmí v období 26 týdnů po sobě jdoucích činit v průměru více než 8 hod. týdně podle ustanovení § 93 ZP
5. Do počtu hodin přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
6. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvrhu pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Organizace může zaměstnanci po dohodě s ním poskytnout za dobu práce přesčas náhradní volno, a to nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud nebyla sjednána jiná doba.
7. Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207 ZP, přísluší mu náhrada mzdy, ve výši průměrného výdělku (§ 208 ZP).
Nemůže-li zaměstnanec konat práci (§ 207ZP):

- a) po přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin, nebo pohonné síly, chybějícími pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 80% průměrného výdělku.
 - b) v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60% průměrného výdělku.
8. Nemůže-li zaměstnanec konat práci z jiných důvodů týkajících se jeho osoby, může mu společnost na jeho žádost poskytnout neplacené volno. Žádost o neplacené volno musí být podána písemně předem a schválena ředitelem.
 9. Do pracovní doby je započtena doba potřebná k osobní očištění po skončení práce v maximální délce 10 minut u dílenských zaměstnanců.
 10. Významné změny ve vzorových záznamech řidičů budou projednány se zástupci odborů.
 11. V případě provozní potřeby o sobotách, nedělích a svátcích může společnost, po projednání s odbory, nařídit zaměstnancům včetně THP práci přesčas.
 12. Dohoda o pracovní činnosti – rozsah nejvýše polovina stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla uzavřena, nejdéle však 52 týdnů.

3. Dovolená a pracovní volno s náhradou mzdy, neplacené volno:

- a) Ve smyslu ustanovení § 213 odst. 1 ZP se základní výměra dovolené zvyšuje o 1 kalendářní týden pro všechny zaměstnance.
- b) Jeden den placeného volna ročně se poskytne zaměstnanci, který min. 24 hod. před nástupem do zaměstnání (na směnu) požádá svého nadřízeného (vedoucího) o volno. Placené volno se poskytne za předpokladu, jestliže již má zaměstnanec vyčerpanou dovolenou nebo na ni nemá nárok. Tato výhoda (benefit) by měla být využívána primárně na řešení zdravotních, rodinných důvodů.

4. Závodní stravování:

Společnost umožní stravování podle ustanovení § 236 ZP všem zaměstnancům, kteří nemají absenci a jsou ve výkonu práce. Cena obědu pro zaměstnance bude stanovena podle výše ceny od dodavatele a platné daňové legislativy. Alternativou je finanční příspěvek na stravování, který je poskytován za každou odpracovanou směnu a to v hodnotě 50,-Kč. Příspěvek bude vyplacen spolu s řádným vyúčtováním mzdy.

5. Sociální výhody a požitky:

Sociální výhody a požitky jsou ve společnosti poskytovány s cílem snížení fluktuace, pracovní neschopnosti, zvýšení aktivity zaměstnanců společnosti, pracovní spokojenosti a ochoty k vyšším pracovním výkonům.

Poskytované peněžní odměny lze u jednotlivých hodnocených kategorií vyplatit **až do výše**:

- | | |
|----------------------------------------------------------------|------------|
| 1. Pracovní výročí za 5 let (nepřetržité práce ve společnosti) | Kč 1 000,- |
| 10 let (nepřetržité práce ve společnosti) | Kč 1 500,- |
| za každých dalších 5 let ve společnosti | Kč 2.000,- |
| 2. Životní výročí 50 let | Kč 2 500,- |
| 60 let je-li v prac. poměru | Kč 2 500,- |
| 70 let je-li v prac. poměru | Kč 2.500,- |
| 3. První odchod do důchodu (starobní, plný invalidní) | Kč 4 000,- |

Při součtu výročí se odměny sčítají.

- | | |
|-------------------------------------------------|-------------|
| 4. Jízda bez nehod | |
| 1 000 000 km (nebo 20 roků v zaměstnání) | Kč 2 500,-- |
| 1 250 000 km (nebo 25 roků v zaměstnání) | Kč 3 000,-- |
| 1 500 000 km (nebo 30 roků v zaměstnání) | Kč 3 500,-- |
| 1 750 000 km (nebo 35 roků v zaměstnání) | Kč 4 000,-- |
| 2 000 000 km (nebo 40 roků v zaměstnání) | Kč 4 500,-- |
| 2 250 000 km (nebo 45 roků v zaměstnání) a více | Kč 5 000,-- |
5. a) Zaměstnancům budou hrazeny rekondiční a zdravotní poplatky (masáže, plavání, squash, posilovna, vitaminové doplňky) nehrazené zdravotními pojišťovnami do výše 1 000,-- Kč v hotovosti v souladu s nařízením vlády č. 114/2002.
- Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, kteří nevyužijí v daném roce do termínu vyhlášené zaměstnavatelem benefit v hotovosti, poukázky FlexiPASS od firmy SodexhoPASS. Poukázky lze využít k úhradě v lékárnách, rekreace nebo zájezdů, využití v tělovýchovných a sportovních zařízeních, vzdělávacích zařízeních a na kulturní akce v široké síti smluvních partnerů. Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění.

b) Výše hodnoty poukázky je stanovena na částku Kč 1.000,--.

6. Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci dle ust. § 199 ZP a nařízení vlády č.590/2006

a) Vyšetření nebo ošetření

1) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu 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 které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

2) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle bodu 1).

b) Pracovnílékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

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

c) Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

d) Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu 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.

e) Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

f) Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- 1) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
 - 2) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).
- Nad rámec ZP má zaměstnanec právo na další 1 den neplaceného volna, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádá.

g) Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na:

- 1) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- 2) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- 3) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

Nad rámec ZP má zaměstnanec právo na další 1 den neplaceného volna, pokud tomu nebrání provozní důvody a pokud o to požádá.

h) Doprovod

- 1) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka 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 úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

- s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
- bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

- 2) 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 nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
 - 3) 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 nebo platu.
Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.
- i) Pohřeb spoluzaměstnance
Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
 - j) Přestěhování
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu.
Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.
 - k) Vyhledání nového zaměstnání
Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu 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. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.
7. Zaměstnavatel poskytne odborové organizaci příspěvek na její činnost ve výši 5.000,-Kč se splatností na účet odborové org. k 31.8.2022.

8. Zaměstnancům, postiženým živelnou pohromou (zničení, poškození, event. vyplavení domu, bytu apod.), zaměstnavatel poskytne, po projednání s odbory, na nezbytně nutnou dobu likvidace škod, oprav a úklidu pracovní volno s náhradou mzdy. Podmínkou poskytnutí volna je doložení postižení příslušným zástupcem samosprávy (obcí).

6. Služby pro zaměstnance:

Poskytování dopravních prostředků i ostatních služeb zaměstnanci dopravním prostředkem společnosti.

Službu lze poskytnout za podmínek:

1. Zaměstnanec požádá písemnou formou o poskytnutí slevy za služby dopravním prostředkem. Podepsanou žádost svým nadřízeným doručí na sekretariát ředitele společnosti, kde bude vedena evidence žádostí.

Slevu lze poskytnout při přepravě nákladů zaměstnanci, manželce zaměstnance a dětem zaměstnance.

Slevu na autobus lze poskytnout při svatbě nebo úmrtí zaměstnance, manželky a dětí zaměstnance.

Žádanku při přepravě nákladů doloží čestným prohlášením, že poskytnutá přeprava je pro výše vyjmenované osoby.

2. Za poskytnutou službu se bude účtovat za ujetý km podle vydaného platného ceníku schváleného na poradě vedení. Účtovanou cenu lze snížit až o 50%. O výši poskytnuté slevy rozhodne ředitel společnosti.

7. Stravné a cestovní náhrady

1. Tuzemské pracovní cesty

Za každý kalendářní den pracovní cesty poskytne zaměstnavatel zaměstnanci stravné podle ustanovení § 163 odst. 1, 2 ZP. V případě souběhu nároku na stravné (výkon v tuzemské nepravidelné dopravě a výkon v tuzemské pravidelné dopravě) v jednom kalendářním dni bude poskytována pouze jedna náhrada, a to náhrada vyšší. Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo (snídaně, oběd, večeře) stravné se krátí za každé uvedené jídlo:

- a) o 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5-12 hod.
- b) o 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hod., nejdéle však 18hod.
- c) o 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hod.

2. Zahraniční stravné (podle ustanovení § 170 ZP)

Při zahraniční pracovní cestě činí základní sazba zahraničního stravného 100% sazby, vyhlášené každoročně Ministerstvem financí, a to pro všechna střediska akciové společnosti.

Zahraniční stravné přísluší zaměstnanci, jestliže doba strávená mimo území ČR trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin.

Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýš však 18 hodin, poskytuje se zahraniční stravné ve výši dvou třetin této sazby.

Trvá-li tato doba 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, poskytuje se zahraniční stravné ve výši jedné třetiny této sazby.

Trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

Doby strávené mimo území ČR, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají.

Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, základní sazba zahraničního stravného se snižuje za každé bezplatné jídlo až

o hodnotu:

- d) 70% u třetinové výše základní sazby zahraničního stravného
- e) 35% u dvoutřetinové výše základní sazby zahraničního stravného
- f) 25% u základní sazby zahraničního stravného

Za nařízenou pracovní cestu do zahraničí (Německo, Francie, Dánsko, Anglie) v HS 130, může ředitel společnosti v den pracovního volna, v den pracovního klidu a ve svátek schválit navýšení denního stravného až o 20%.

3. Zaměstnavatel určí předem podmínky pracovní cesty:

- a) dobu,
- b) místo nástupu a ukončení cesty,
- c) místo plnění pracovních úkolů,
- d) způsob dopravy a ubytování.

Pravidelné pracoviště.

Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji

začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce. (adresa bydliště zaměstnance).

Použije-li zaměstnanec na žádost zaměstnavatele silniční motorové vozidlo, s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem, přísluší mu za každý 1 km jízdy základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu (dle platné vyhlášky Min. práce a sociálních věcí).

8. Zdravotní péče:

1. Zaměstnanec je povinen se podrobit podle ustanovení § 106 ZP posouzení zdravotní způsobilosti k práci preventivním pracovnělékařským prohlídkám (vstupní, výstupní, periodické, mimořádné).

Zaměstnavatel zajistí:

- a) odeslání zaměstnanců k preventivním pracovnělékařským prohlídkám smluvními lékaři,
- b) pro zaměstnance závodní preventivní pracovnělékařskou péči formou uzavřené smlouvy se smluvními lékaři na jednotlivých pracovištích.

Prokázané výdaje od smluvního lékaře na závodní preventivní pracovnělékařskou péči uhradí zaměstnavatel.

2. Preventivní pracovnělékařské prohlídky jsou uznány, pouze pokud jsou provedeny smluvními lékaři.
3. Pro zaměstnance vysílané do oblastí epidemiologicky závažných, tropických nebo jinak zdravotně obtížných, zabezpečí zaměstnavatel preventivní pracovnělékařskou zdravotní péči specializovaným regionálním zdravotnickým zařízením.

9. Připojištění na cesty do zahraničí

Pro zaměstnance, kteří jsou vysíláni na zahraniční pracovní cestu, uzavře zaměstnavatel připojištění na jméno zaměstnance. Finanční náklady spojené s uzavřením připojištění jsou hrazeny zaměstnavatelem

Cestovní pojištění na opakované cesty (dále jen pojištění)

1. Zaměstnavatel sjedná pro zaměstnance, kteří pravidelně cestují do zahraničí pojištění. Řidiči nákladní a osobní dopravy obdrží asistenční kartu.

Ostatní zaměstnanci, kteří vyjíždí na zahraniční pracovní cesty nepravidelně, jsou pojištěni zaměstnavatelem pouze na danou pracovní cestu.

2. Vedoucí, který vysílá zaměstnance na pracovní cestu do zahraničí, zajistí uzavření (zrušení) pojištění u referenta BOZP.
3. Plnění z pojistné události bude poskytováno pojišťovnou přímo pojištěnému zaměstnanci, a tím jsou uhrazeny jeho nároky vůči zaměstnavateli v souvislosti s léčebnými náklady v zahraničí při služební cestě. Zaměstnavatel nebude hradit náklady vzniklé za lékařskou péči, která byla zapříčiněna prokazatelným požitím alkoholu nebo jiných omamných prostředků.
4. Zaměstnanci, kteří mají uzavřené pojištění a kteří ukončí pracovní poměr před uplynutím platnosti pojištění jsou povinni asistenční kartu vrátit zaměstnavateli.

10. Osvědčení profesní způsobilosti

Zaměstnavatel hradí řidičům poplatek za opakované školení profesní způsobilosti.

11. Úhrada nákladů na nákup vybavení (zařízení), úhradu pracovnělékařských vyšetření apod., které musí zaměstnanec mít dle platné legislativy

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit stávajícím zaměstnancům náklady:

1. Za vydání paměťové karty řidiče (umožňující obsluhu digitálního tachografu), kterou musí být řidič vybaven podle § 100, písm. a), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.
2. Za dopravně psychologické vyšetření řidičů podle § 87, písm. a), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů (tato vyšetření jsou považována za součást pravidelných pracovnělékařských prohlídek.

U nově nastupujících zaměstnanců (řidičů) bude vyžadováno předložení platné paměťové karty a absolvování psychologického vyšetření (jako jednoho z podkladů pro provedení vstupní pracovnělékařské prohlídky).

Zaměstnavatel se zavazuje uhradit pouze náklady za vydání karty/posudku, ne náhradu mzdy.

12. Pojištění odpovědnosti

- V souladu se ZP odpovídá zaměstnanec zaměstnavateli za škodu, kterou způsobil porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Výše způsobené škody často přesahuje výdělkové možnosti zaměstnance, proto a. s. požaduje po zaměstnancích uzavřít s pojišťovnou dle vlastního výběru „Smlouvu o pojištění odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání.“
- Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci částkou 2000,- ročně. Pokud mu předloží potvrzení o uzavření pojistky odpovědnosti.

IV. Mzdová oblast

1. Úvodní ustanovení

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, stanovená v této Kolektivní smlouvě a jejich přílohách.

Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a podle dosahovaných pracovních výsledků.

2. Základní pojmy

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

3. Kategorie odměňování zaměstnanců

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je sjednávána hodinová nebo měsíční smluvní či tarifní mzda, uvedená v této KS a jejich přílohách. Zaměstnanci jsou zařazeni do pracovních kategorií:

- ředitel společnosti a vedoucí jsou odměňováni výhradně na základě manažerských smluv a nepodléhají dohodám s odbory o tarifní výši mezd,
- dělnické kategorie - tarifní hodinová mzda,
- THP - tarifní hodinová mzda,
- řidiči autobusové dopravy - tarifní hodinová mzda,

4. Tarifní tabulky:

Mzdový tarif řidičů

	Hodinový tarif (Kč/hod.)
Řidičské profese	165,-

Mzdový tarif manuálních zaměstnanců

Tarifní stupeň	Hodinový tarif (Kč/hod.)
1.	110,-
2.	120,-
3.	135,-
4.	150,-
5.	170,-
6.	195,-
7.	210,-
8.	240,-

Mzdový tarif TH zaměstnanců

Tarifní stupeň	Hodinový tarif (Kč/hod.)
1.	18 000
2.	19 000
3.	20 500
4.	22 500
5.	25 000
6.	28 000
7.	31 000
8.	33 500
9.	36 000
10.	40 000
11.	44 000
12.	48 500

Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování upravené v zákoně č. 262/2006 Sb. a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů se vztahují i na zaměstnance jejichž mzda je sjednána v této kolektivní smlouvě, není-li aktuální znění KS pro zaměstnance finančně výhodnější. Předchozí věta má přednost před ostatními ustanoveními této kolektivní smlouvy.

5. Zásady přiznání tarifní a smluvní mzdy - mzdový předpis

1. Mzdový předpis vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále ZP).
2. Pravidla pro odměňování se vztahují na všechny zaměstnance bez ohledu na charakter pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli včetně případů odměňování činností vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (podle § 74 a násl. ZP).
3. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle obtížnosti pracovních podmínek. Poskytování mzdy nebo odměny z dohod podle tohoto mzdového předpisu odpovídá zajišťovaným činnostem, systemizaci pracovních míst a struktuře zaměstnanců.
4. Zaměstnanec je odměňován na základě sjednaného druhu práce, v souladu s platným funkčním schématem a systemizací pracovních míst, podle ustanovení katalogu manuálních profesí nebo katalogu příkladů prací v TH funkcích, podle plnění kvalifikačních požadavků a podle pracovních výsledků.
5. Pravidla pro odměňování platí pro přiznávání základních měsíčních a hodinových základních mezd nebo odměn z dohod a dalších mzdových složek – příplatků, výkonnostních odměn, prémie, mimořádných a ostatních odměn atd.
6. Za mzdu se nepovažuje plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměny za pracovní pohotovost.

6. Nezaručená část mzdy – prémie

1. Zaměstnanec má možnost na nepřiznání odměn podat stížnost dle bodu VII této KS a požadovat zdůvodnění krácení či nepřiznání odměn.
2. Nezaručenu částí mzdy pro zaměstnance všech pracovních kategorií je měsíční nezaručená část mzdy vyplácena ze mzdových nákladů společnosti. Jedná se o kolektivní odměnu (prémii) pro středisko, jejíž částka k rozdělení je stanovována měsíčně.

Výpočet kolektivní nezaručené mzdy je proveden podle sazeb stanovených pro zaměstnance v jednotlivých kategoriích. Vedoucí náměstci rozhodují a jsou odpovědní za objektivní přiznávání odměn (prémii) k výplatě na jednotlivé zaměstnance.

Výši měsíční částky kolektivní nezaručené mzdy k rozdělení schvaluje měsíčně ředitel společnosti.

Nerozdělený zůstatek měsíční kolektivní odměny (prémie) se převádí k rozdělení do následujícího měsíce, ale pouze v rámci kalendářního roku. Nerozdělený zůstatek k 31. prosinci nelze převádět k rozdělení do následujícího kalendářního roku.

Pravidla pro stanovení částek Kč měsíčních kolektivních nezaručených mezd k rozdělení:

1. Kolektivní nezaručenou část mzdy vypočítanou dle výše uvedených kritérií je možné na základě rozhodnutí ředitele společnosti navýšit o konkrétní částku Kč, určenou k jednorázové odměně pro jmenovité zaměstnance za plnění mimořádných úkolů.
2. Vedení společnosti má možnost, po projednání s odbory, měnit výši kolektivní nezaručené mzdy v souvislosti s aktuální ekonomickou situací společnosti.
3. Hodnocení vedoucích manažerů divizí provádí ředitel společnosti, hodnocení zaměstnanců divize provádí vedoucí manažer příslušné divize.
4. Při rozdělení na jednotlivce je celý objem k dispozici vedoucímu, který rozdělení provádí podle plnění přidělených pracovních úkolů, maximální výše prémie přísluší zaměstnanci za předpokladu, že v daném měsíci odpracoval celý časový fond a nebyly důvody pro krácení prémie uvedené v tomto bodě.

Pravidla pro stanovení částek Kč měsíčních kolektivních nezaručených mezd k rozdělení:

1. Zaměstnancům je přiznána měsíční nezaručená mzda takto:
 - U všech zaměstnanců tvoří nezaručená část mzdy 10% měsíční tarifní mzdy.

Zaměstnancům zastupujícím nepřítomného zaměstnance může být vyplacena odměna na návrh vedoucího náměstka a souhlasu ředitele společnosti až do 100 % nezaručené části mzdy zastupovaného.

Mimořádné, jednorázové navýšení odměny u konkrétních zaměstnanců nebo pracovišť lze provádět na základě rozhodnutí ředitele společnosti (odměny za mimořádné pracovní výsledky apod.)

Stanovení výše kolektivní nezaručené mzdy se provádí měsíčně. Vypočtenou částku schvaluje ředitel společnosti. Částky Kč jsou měsíčně aktualizovány (podle počtu zaměstnanců, změn jejich mzdového zařazení, výše mzdových tarifů a smluvních mezd).

2. V případě nedodržování zákonných (právní předpisy vztahující se k vykonávané práci) a smluvených (interní předpisy zaměstnavatele) povinností, s nimiž byli zaměstnanci seznámeni, může být nezaručená mzda krácena, případně nemusí být přiznána vůbec.

Jedná se zejména o:

- a) Nedodržování předpisů na ochranu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předpisů požární ochrany, předpisů na ochranu životního prostředí, dopravních předpisů.
- b) Nedodržování a nevyužívání pracovní doby, neplnění pracovních povinností.
- c) Nehospodárné zacházení se svěřenými prostředky (materiální, finanční, know-how), včetně jejich neoprávněného používání.
- d) Nezabezpečení svěřeného majetku proti zcizení a užití neoprávněnou osobou.
- e) Nepoužívání přidělených OOPP, nedodržování ústrojové kázně.
- f) Nedodržování zákazu kouření, požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek.
- g) Porušení zjištěná při provádění kontrolní činnosti externími subjekty (státními orgány).

U řidičů dále:

- a) Nedodržování sociálních předpisů (dob řízení, bezpečnostních přestávek, dob odpočinku).
- b) Nesprávná obsluha tachografu, nesprávná manipulace s digitální kartou a záznamovým listem.
- c) Odstavování a parkování vozidel na neschválených místech, neoprávněná jízda s vozidlem.
- d) Porušení zákazu přibrat k jízdě cizí osobu bez souhlasu zaměstnavatele.

7. Osobní ohodnocení

Zaměstnancům lze přiznat osobní ohodnocení.

O výši osobního ohodnocení rozhoduje vedoucí a schvaluje ředitel společnosti.

Výše osobního ohodnocení je součástí dohody o mzdě; je uloženo na personálním oddělení a zaměstnanec je seznámen se způsobem vlastního hodnocení. Bez písemného dokladu nelze osobní ohodnocení proplácet.

Přiznané osobní ohodnocení lze snížit, případně odejmout ze závažných důvodů.

Případné snížení nebo odnětí přiznaného osobního ohodnocení může provést ředitel společnosti. Opatření s odůvodněním musí být provedeno písemně a doručeno zaměstnanci, jehož se týká před účinností tohoto opatření.

Osobní ohodnocení je započítáno do hrubé mzdy pro účel zjišťování průměrného výdělku.

Výše osobního ohodnocení je určena hodinovou sazbou Kč za odpracovaný čas a je v rozpětí od 0,- Kč/hod. do 20,- Kč/hod. (zúčtováno měsíčně se mzdou). Stanovené osobní ohodnocení je individuální dle níže uvedených kritérií a je platné po dobu 6 měsíců (vždy k 1. 4. a k 1. 10. kalendářního roku). Po uplynutí této doby může vedoucí přehodnotit příslušná kritéria a stanovit novou výši osobního ohodnocení.

Splatnost mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda se vyplácí vždy k 15. dni v měsíci. Pokud tento den vyjde na den pracovního klidu nebo pracovního volna, pak se vyplácí vždy v den před dnem pracovního klidu nebo volna.

Mzda se vyplácí zaměstnanci v českých korunách, bezhotovostním převodem na účet zaměstnance. Mzda bude převedena nejpozději v den, který připadá na výplatní termín.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je společnost povinna vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách.

8. Záloha na mzdu

Mimořádně lze zaměstnanci poskytnout zálohu na mzdu před řádným výplatním termínem. Mimořádnou zálohu schvaluje na ředitel společnosti.

O mimořádnou zálohu může požádat zaměstnanec i před nástupem na řádnou dovolenou, je-li předpoklad, že vyplacená záloha minimálně pokryje následnou platbu za tuto čerpanou dovolenou.

9. Mzdové formy

Ve společnosti je uplatněna tarifní hodinová mzda jako základní forma mzdy. V odůvodněných případech může být pro pracovní kolektiv (středisko) stanovena i úkolová forma mzdy.

10. Mzdové příplatky

1. Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda, zvýšená o 30% průměrného výdělku dle pracovního zařazení, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna za přesčasovou práci.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek.

2. Mzda za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnancům, kteří pracují v sobotu a neděli, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši 30% jeho průměrného výdělku. V případě souběhu práce ve svátek a o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci oba příplatky.

3. Mzda za práci v odpolední směně

Za práci v odpolední směně, u níž jsou odpracovány alespoň 4,5 hod. v době od 14.00 do 22.00 hod., bude poskytován příplatek ve výši Kč 2,-- za odpracovanou hodinu.

4. Příplatek pro řidiče v částce Kč 10,-- za jízdu s přívěsem na přepravu kol.

Celková částka za měsíc je násobkem sazby a počtu odjetých spojů s přívěsem v měsíci.

5. Příplatek pro řidiče v částce Kč 10,-- za jednu směnu. Příplatek náleží řidiči, který pracuje ve směnném provozu (ranní a odpolední směna).

6. Příplatek pro řidiče v částce Kč 25,-- za směnu. Příplatek náleží řidiči, který provádí výkon v noční době (od 22.00 – 6.00 hodin) v turnusovém rozpisu směn, který je limitován Nařízením vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

7. Příplatek ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí:

Při rozdělení směny nebo výkonu práce zaměstnavatelem, které v souhrnu činí alespoň 90 minut, jestliže je v době přerušení výkonu práce pro zaměstnance nedostupné jeho obvyklé společenské prostředí a sociální zázemí, nebo je jejich dostupnost značně ztížena, nebo je ztížena ochrana místa, ve kterém musí zaměstnanec dobu přerušení práce trávit, před klimatickými a jinými nepříznivými vlivy je poskytnuta, výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí při rozdělení směny nebo výkonu práce podle § 6 odst. 2 písm. l) a činí nejméně 10 % základní hodinové sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 za hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce.

8. Odměna za čekání mezi spoji

- a. Za každou celou hodinu doby čekání mezi spoji přísluší členu osádky autobusu podle § 2 písm. a) odměna nejméně ve výši 90 % hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.
- b. Za dobu čekání mezi spoji náleží členu osádky autobusu v linkové osobní dopravě odměna podle § 9a) NV 589/2006 Sb. za čekání členům osádky autobusů
- c. Dle § 19b) NV 589/2006 Sb. se přiznává odměna v linkové osobní dopravě. Tato skupina zaměstnanců je vymezena § 2 písm. e) Členové osádky autobusu v linkové osobní dopravě, kterými jsou řidiči, pomocníci řidiče a průvodčí, u které délka žádného ze spojů nepřesahuje 50 km (dále jen "člen osádky autobusu v linkové osobní dopravě"); za tohoto zaměstnance se nepovažuje člen osádky autobusu podle písmene d).

11. Odměňování pracovní pohotovosti

Za pracovní pohotovost v nepravidelné dopravě osob obdrží řidiči mzdu ve výši 75% hodinového mzdového tarifu.

Při jízdě ve dvou řidičích se z doby, po kterou řidič neřídí vozidlo, započítává do výkonu 50% této doby. Dalších (zbývajících) 50% je odměňováno jako čekání v nepravidelné dopravě osob.

1. Pracovní pohotovost ostatní

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci kategorie D odměna ve výši 30% průměrného výdělku a zaměstnanci kategorie THP ve výši 30%.

12. Překážky v práci na straně zaměstnavatele

1. Přísluší náhrada mzdy dle platných ustanovení ZP.
2. Pokud je zaměstnanec povinen podat vysvětlení policii či správnímu orgánu, případně soudu ve věci nezaviněné mimořádné události (nehoda, napadení, poškození majetku zaměstnavatele apod.), jedná se o jeho pracovní dobu a přísluší mu mzda.

13. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

Výpočet je proveden podle příslušných ustanovení platného ZP.

14. Společná a závěrečná ustanovení

Nároky vzniklé před účinností této části kolektivní smlouvy se posuzují podle předpisů platných v době vzniku nároků.

Vedoucí pracovníci na všech stupních řízení a všichni zaměstnanci společnosti jsou povinni dodržovat ustanovení kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je k dispozici jak v elektronické podobě, tak v tištěné podobě u nadřízených zaměstnanců. Odborové organizace pro své členy a zaměstnance zajistí informování dle svých možností a potřeb.

V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Pracovní podmínky a pracovní prostředí.

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. V souladu s obecně závaznými právními předpisy, předpisy akciové společnosti a ostatními opatřeními k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zabezpečovat všem zaměstnancům podle vykonávané činnosti pracovní podmínky a pracovní prostředí pro jejich bezpečnou a zdraví nezávadnou práci a tím docílit snížení ekonomických ztrát v důsledku pracovních úrazů a dopravních nehod. K tomu je nutno dodržovat právní předpisy v aktuálním znění.
2. Návrhy režimů práce (turnusy, grafikonu) a jejich úpravy v průběhu platnosti, které jsou rozvrhem pracovní doby řidiče, v případě významných změn v předstihu před jejich schválením a vydáním předkládat odborům k projednání. Práce řidičů bude vždy organizována v souladu s platnou legislativou.
3. Předávat záznam o úrazu pojištěnému a při smrtelném pracovním úrazu pozůstalým.

4. Bez zbytečného odkladu ohlásit zástupci odborů vznik pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu nebo pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance a závažnou nehodovou událost, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu. (Zaměstnavatel bude poskytovat odborovým organizacím podstatné informace o průběhu vyšetřování. Zástupce odborů bude, v případě zájmu odborů, členem vyšetřovací komise). Zaměstnavatel poskytne postiženému kopii závěru šetření mimořádné události.
5. K šetření příčin a zdrojů vzniku pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu a pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů přizvat zástupce odborů. Po ukončení šetření zaměstnavatel poskytne odborům dokumentaci o vyšetřování, pokud s tím bude postižený souhlasit.
6. Způsob a rozsah náhrady škody, způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, projednat s odborovou organizací a se zaměstnancem bez zbytečného odkladu ode dne, kdy jsou mu prokazatelně známy všechny příčiny a okolnosti vzniku úrazu nebo nemoci z povolání.
7. Zaměstnavatel minimálně 1 krát ročně seznámí všechny zaměstnance se změnami právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Obě smluvní strany se zavazují:

1. provádět 1x ročně rozbor příčin pracovních úrazů, dopravních nehod a v součinnosti s odbory stanovovat opatření k odstranění jejich příčin.
2. provádět 1 x ročně společnou prověrku všech pracovišť včetně kontrol sociálních zařízení, včetně kontrol soc. zařízení pro řidiče na koncových stáních. Zjištěné závady je zaměstnavatel povinen neprodleně odstranit či zadat jejich odstranění odborné firmě.
3. ve vzájemné spolupráci zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci v souladu s platnou legislativou.
4. Zaměstnavatel přijme opatření sledující zvýšení ochrany provozních zaměstnanců vzhledem k nárůstu kriminality. Zaměstnavatel bude minimálně 1 x ročně vyhodnocovat přijatá opatření, vyhodnocovat pracovní úrazy způsobené napadením nebo jinou kriminální činností s tím, že závěry a opatření projedná s odbory.

VI. Stížnosti a spory

Tato oblast upravuje řešení stížností a sporů. Jedná se o stížnosti zaměstnanců, stížnosti odborových organizací, stížnosti ve věci neplnění této KS a vnější stížnosti, které nejsou podány zaměstnanci.

Zaměstnavatel i odborové organizace povedou všechny zaměstnance k řešení vzniklých sporů a problémů vždy v rámci příslušného pracoviště. Objektivní, úplné a ohleduplné (vstřícné) objasnění každého vzniklého nedorozumění má podstatný vliv na posílení pozitivních vztahů zaměstnavatele a zaměstnance.

Stížnost podaná zaměstnancem

1. Zaměstnanec, který stížnost podává, se obrátí na svého přímého nadřízeného zaměstnance, pokud není stížnost podávána právě na tohoto zaměstnance. Pokud je stížnost podávána na přímého nadřízeného zaměstnance, obrátí se zaměstnanec na jeho nadřízeného zaměstnance.
2. Podáním stížnosti ve všech fázích řešení může zaměstnanec pověřit příslušný odborový orgán.
3. Nadřízený zaměstnanec, který stížnost obdržel, je povinen stížnost neprodleně projednat, nejpozději do 7 dnů. Příslušný odborový orgán, který si zaměstnanec vybere, má právo být přítomen projednávání stížnosti.
4. Před rozhodnutím o oprávněnosti stížnosti může proběhnout projednání, kterému musí být přítomny všechny dotčené strany včetně příslušného odborového orgánu.

Stížnost podaná odborovou organizací

1. Odborová organizace vyrozumí o předmětu stížnosti příslušné pracoviště, kterého se stížnost dotýká a má právo vyvolat projednání stížnosti za účasti vedoucího pracovníka a zaměstnance, který stížnost prostřednictvím odborové organizace podal.
2. Příslušné pracoviště je povinno neprodleně, nejpozději do 14 dnů na stížnost písemně odpovědět.

VII. Závěrečná ustanovení

1. Ke změně této kolektivní smlouvy může dojít jedině na základě vzájemné dohody nebo při změně právní úpravy.

Návrh na změnu nebo doplnění může předložit kterákoliv strana s tím, že druhá strana je povinna odpovědět do 14 dnů od doporučení návrhu smlouvy vždy v předem dohodnutých termínech.

2. Pokud dojde změnou právních předpisů k rozporu mezi ustanovením této kolektivní smlouvy a novelizovaným právním předpisem nebo k jeho zrušení, je toto ustanovení neplatné.
3. Kolektivní smlouva a její dodatky jsou vyhotoveny ve 2 originálech a přiděleny:
 - 1 x zaměstnavatel
 - 1x prezident Odborové rady
 - 1x předseda ZO OSD Brno

v elektronické podobě je na požádání k dispozici všem zaměstnancům

Ve Velké Bíteši dne: _____

Za zaměstnavatele:

Za Odborovou radu:

Za ZO OSD Brno:

.....
Ing. Miloslav Kliment v.r.

.....
Zabloudil Jiří dr.h.c. v.r.

.....
Libor Weinstein v.r.