

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2017 - 2018

uzavřená mezi

kolektivem zaměstnanců
Znojemské dopravní společnosti – PSOTA, s.r.o.
zastoupeným

Základní organizací Odborového svazu dopravy Dopravního podniku
města Brna, zastoupenou předsedou základní odborové organizace OSD
panem Liborem Weinsteinem

a

Znojenskou dopravní společností – PSOTA, s.r.o.

(dále jen zaměstnavatelem)
zastoupeným
jednatelem panem Karlem Psotou a
ředitelem panem Ing. Petrem Chadimem

Libor Weinstein
předseda

Karel Psota
jednatel

Ing. Petr Chadim
ředitel

Ve Znojmě dne 3.11.2016

1. Základní ustanovení

čl. 1.1

Tato kolektivní smlouva upravuje v souladu s ustanoveními zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a dalšími právními předpisy vztahy mezi zaměstnavatelem Znojemská dopravní společnost – PSOTA, s.r.o. a zaměstnanci Znojemské dopravní společnosti – PSOTA, s.r.o. zastoupenými odborovou organizací působícími u zaměstnavatele.

čl. 1.2

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují informování odborové organizace nebo projednání s odborovou organizací - ve věcech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců - zaměstnavatel předloží návrhy odborové organizaci působící u zaměstnavatele. Při informování a projednávání, bude postupováno dle kap. 3. této smlouvy.

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují souhlas odborové organizace - ve věcech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců - zaměstnavatel předloží návrhy odborové organizaci působící u zaměstnavatele.

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují souhlas odborové organizace či projednání s odborovou organizací ve věcech týkajících se konkrétního zaměstnance, zaměstnavatel předloží písemný návrh odborové organizaci. (Jde např. o projednání výpovědi, náhrady škody či předchozí souhlas s výpovědí).

Zaměstnanec, který není odborově organizován, zastupuje podle zákona odborová organizace.

Zaměstnanec má právo předkládat smluvním stranám kolektivní smlouvy podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání (§ 25 odst. 3 ZP).

čl. 1.3

Tato kolektivní smlouva je celopodnikově závazná pro všechny zaměstnance podniku (členy i nečleny odborů), nabývá účinnosti dnem 1.1.2017 a je účinná do nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy, nejdéle však do 31.3.2019.

2. Závazky odborů

čl. 2. 1

Odborová organizace zastupující v kolektivním vyjednávání všechny zaměstnance Znojemské dopravní společnosti – PSOTA, s.r.o. a hájící jejich pracovněprávní nároky a práva, se bude podílet na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů včetně mzdových. Dále se bude podílet na předpisech o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, o zaměstnanosti v souladu s postavením odborové organizace vyplývajícím ze zákoníku práce a navazujících právních předpisů.

čl. 2. 2

Odborová organizace se zavazuje k zachování sociálního smíru v zaměstnavatelské organizaci za podmínky plnění všech ustanovení kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele.

čl. 2. 3

S odkazem na ustanovení § 276 odst. 3 ZP jsou členové odborové organizace povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností, nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce.

Povinnost mlčenlivosti platí i pro odborníky, které si zástupci zaměstnanců přizvou dle (§ 276 odst. 4 ZP).

čl. 2. 4

Na žádost ředitele nebo jím pověřeného zaměstnance se dostaví k řediteli nebo na dohodnuté místo předseda nebo jím pověřený zástupce odborové organizace k projednání záležitosti pokud tomu nebrání osobní nebo časové důvody. Zástupce odborové organizace bude uvolněn na nezbytnou dobu a ušlá mzda mu bude podnikem vyplacena. Na žádost předsedy nebo jím pověřeného zástupce odborové organizace přijme do 14 dní ředitel tohoto předsedu nebo pověřeného zástupce k projednání záležitosti.

3. Závazky zaměstnavatele

Zaměstnavatel se zavazuje:

čl. 3. 1

Respektovat právo zaměstnanců být odborově organizováni a postavení odborových organizací dané právními předpisy.

čl. 3. 2

Zaměstnanci mají právo na informace a projednání v souladu s § 278 ZP, a záležitostí uvedených v § 279, § 280 a § 287 ZP. Zaměstnanci mají před uskutečněním opatření právo požadovat dodatečné informace a vysvětlení. Dále mají právo požadovat osobní jednání se zaměstnavatelem na příslušné úrovni řízení podle povahy věci (§ 278, odst. 3 a 4). Odborová organizace má právo na informace a projednání záležitostí uvedených v § 287 ZP, informování a projednání se děje níže popsaným způsobem.

Podle § 279 ZP se zaměstnavatel zavazuje informovat zaměstnance v dostatečném předstihu o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji,
- činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- 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,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.

Podle § 280 ZP je zaměstnavatel povinen se zaměstnanci projednat:

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a, jejich změny,

- převod podle § 338 až 342 ZP,
- bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až
- § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 294 ZP.

Podle § 287 ZP je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o:

- vývoji mezd, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin, není-li dohodnuto jinak,
- v záležitostech uvedených v § 279 ZP.

Podle § 287 ZP je zaměstnavatel povinen projednat s odborovou organizací:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo (§ 300 ZP),
- změny organizace práce,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- 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,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
- záležitosti uvedené v § 280 ZP.

Informování zaměstnanců o záležitostech uvedených v § 279 ZP se děje níže popsaným způsobem.

Projednání se zaměstnanci dle § 280 ZP se děje prostřednictvím odborové organizace.

Informování dle § 279 a 287 odst. 1 ZP bude zabezpečeno takto:

- informování v rozsahu § 279 ZP
- informování v rozsahu § 287 odst. 1 ZP posíláním informačních zpráv o všech oblastech, o nichž je zaměstnavatel povinen informovat, na e-mail adresu odborové organizace.
- Informování a projednání dle § 279, 280, 287 ZP (se zaměstnanci prostřednictvím odborových organizací) a § 287 odst. (projednání s odborovými organizacemi) bude zabezpečeno v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření a to takto:
- Informování proběhne nejméně 30 dní před plánovaným uskutečněním opatření.

- Podklady pro projednání s návrhem termínu jednání budou zasílány na elektronické adresy předsedy odborové organizace nejméně 30 dní před plánovaným uskutečněním opatření.

Maximální lhůta pro vyjádření odborové organizace je 15 kalendářních dnů ode dne doručení podkladů pro projednání.

- Při jednání zaměstnavatele a odborové organizace strana, která jednání vyvolala, zajistí vyhotovení zápisu z jednání, v němž zapíše stanoviska stran a závěry z jednání tak, aby nevznikaly pochybnosti o výsledku jednání. Zápis po vzájemném odsouhlasení podepíší účastníci jednání. Obdobně se bude postupovat při kolektivním vyjednávání.

čl. 3. 3

Poskytovat ochranu odborovým funkcionářům danou ZP. K tomu odborová organizace působící ve Znojemské dopravní společnosti – PSOTA, s.r.o. předá při podpisu kolektivní smlouvy jmenný seznam svých odborových funkcionářů řediteli. Tento seznam bude doplněn při každé změně.

Zástupci zaměstnanců nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni (§ 276 odst. 2 ZP).

čl. 3. 4

Bezplatně vybírat odborové členské příspěvky formou srážek ze mzdy ve stanovené výši při měsíčním vyúčtování mzdy. Takto sražené příspěvky zaměstnavatel převede každý měsíc na účet příslušné odborové organizace.

čl. 3. 5

Krátkodobě uvolněným zaměstnancům dle § 203 odst. 2 písm. a) ZP poskytne pracovní volno pro výkon odborové funkce, pro účast na odborových schůzích, konferencích, činnosti konané ve prospěch zaměstnanců.

čl. 3. 6

Zajistit úhradu zákonných sociálních nákladů v potřebném rozsahu odsouhlasených odborovou organizací a zaměstnavatelem a vždy informovat odborovou organizaci o změnách ve výši, složení nebo způsobu poskytování zaměstnaneckých benefitů.

čl. 3. 7

Zaměstnavatel poskytne řidičům stejnokrojové součástky v souladu s oděvním řádem společnosti. Jeho údržbu si zajišťují řidiči sami. Zaměstnavatel poskytne na vybraná pracoviště v souladu s Organizační směrnicí k použití ochranných pomůcek ochranné pomůcky a poskytne uživateli finanční příspěvek na jeho udržování v souladu s výše uvedenou směrnicí. Viz příloha kolektivní smlouvy.

čl. 3. 8

Na žádost odborové organizace budou 1x za 3 měsíce probíhat u ředitele pracovní schůzky s cílem průběžně řešit provozní záležitosti. O výsledcích budou informováni všichni majitelé společnosti.

4. Zaměstnanost

čl. 4. 1

Prvořadým cílem zaměstnavatele je zabezpečit činnosti v souladu s předmětem podnikání. Zaměstnavatel se zavazuje provádět optimální politiku zaměstnanosti k zajištění svých činností a k efektivnímu využívání prostředků, zejména se zřetelem na zabezpečení žádoucího trendu mzdového vývoje, vytváření co nejlepších pracovních podmínek zaměstnanců a k zajištění žádoucích sociálních opatření vedoucích ke snížení fluktuace.

Zaměstnavatel se zavazuje, že při organizačních změnách bude jejich plán 30 dnů před vyhlášením organizační změny předložen odborům k projednání. Vyjádření odborových organizací bude dle provozních možností vzato zaměstnavatelem na zřetel při realizaci organizační změny.

čl. 4. 2

Zaměstnavatel bude nejméně 30 dnů předem písemně informovat odborovou organizaci o případném hromadném propouštění dle § 62 ZP. Před zahájením jednání poskytne zaměstnavatel odborové organizaci potřebné informace a podklady.

čl. 4. 3

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z těchto důvodů přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky
- d) pokud pracovní poměr trval více než dvacet let, byl ukončen ze zdravotních důvodů a zaměstnavatel i odborová organizace vysloví své oboustranné souhlasné stanovisko, vyplatí zaměstnavatel takovému pracovníkovi odstupné ve výši čtyřnásobku jeho průměrného výdělku.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr dle § 56 ZP, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

5. Pracovněprávní a sociální oblast

čl. 5. 1

U zaměstnavatele je zavedena 40 hodinová týdenní pracovní doba pro řidiče a všechny ostatní zaměstnance.

Pracovní doba se rozvrhuje do rovnoměrného a nerovnoměrného pracovního režimu.

V rovnoměrném pracovním režimu je stanovená pracovní doba, rozvržena na jednotlivé týdny, zatímco v nerovnoměrném režimu je rozvržena tak, že průměrná týdenní pracovní doba nepřesáhne za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích stanovenou týdenní pracovní dobu.

čl. 5. 2

V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací uplatňovat pružnou pracovní dobu, a to také pouze na některých pracovištích, popř. u některých zaměstnanců.

Čl. 5.3

Režimy pracovní doby zaměstnanců i řidičů budou vycházet z těchto zásad:

- návrhy režimů práce (turnusy), a jejich dlouhodobé a trvalé úpravy v průběhu platnosti, které jsou rozvrhem pracovní doby řidiče, budou nejpozději 20 dní před jejich schválením a vydáním předloženy příslušným předsedům odborových organizací provozoven k projednání.
- režim pracovní doby u řidičů bude stanoven v souladu s § 16 – 19 vládního nařízení č. 589/2006 Sb. o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- V souladu s § 84 ZP je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Tato lhůta může být přiměřeně zkrácena při změnách v provozu způsobených neočekávanou živelnou nebo havarijní situací a u linkové dopravy.

Čl. 5.4

Zaměstnavatel poskytne 30ti minutovou přestávku na jídlo a oddech nejdéle po 6hod. nepřetržité práce, pokud je pracovní doba zaměstnance delší než 4,5 hodiny s tím, že přestávka se neposkytuje na začátku a na konci pracovní doby. U řidičů zaměstnavatel postupuje v souladu s ust. § 88 ZP. Řidičům je povinen poskytnout bezpečnostní přestávku dle § 89 ZP a § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

Čl. 5.5

Podle § 93 ZP může zaměstnavatel nařídit práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.

Za každý celý kalendářní týden absence (dovolená, nemoc, ošetřování) se individuální limit pro jednotlivého zaměstnance u těchto vybraných profesí snižuje o 8 hodin.

Podle § 93 odst. 4 ZP je období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně stanovené na 52 týdnů po sobě jdoucích v průběhu kalendářního roku.

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci na požádání čerpat za přesčasovou práci náhradní volno. Zaměstnanec musí být prokazatelně uvědoměn o nařízené přesčasové práci včas, aby si v souladu s tím uspořádal svoje osobní záležitosti.

čl. 5.6

Zaměstnancům v pracovním poměru se poskytuje dovolená za kalendářní rok ve výměře 4 týdnů. Dobu čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být čerpána zpravidla v celku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou na kratší době. Stejná zásada platí, pokud zaměstnanec žádá zaměstnavatele o čerpání dovolené (§ 217 a § 218 ZP).

Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci tak, aby dovolenou vyčerpal v roce, v němž mu na ni vzniklo právo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.

čl. 5.7

Zaměstnancům poskytuje zaměstnavatel pracovní volno z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci nad rámec platných předpisů takto:

1. Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance

Pracovní volno v rozsahu jednoho kalendářního dne na odvoz do zdravotnického zařízení a jeden den na odvoz ze zdravotnického zařízení. Pracovní volno se poskytuje zaměstnanci s náhradou mzdy.

2. Doprovod

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. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce.

3. Úmrtí rodinného příslušníka

Pracovní volno s náhradou mzdy se rozšiřuje o jeden den při úmrtí manžela, druha nebo dítěte.

4. Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení

Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den při stěhování, dochází-li ke změně trvalého bydliště.

Pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec platných předpisů se nepřiznává zaměstnanci, který měl v daném a předchozích třech měsících neomluvenou absenci, příp. u něho běží výpovědní doba s výjimkou výpovědi z organizačních důvodů.

čl. 5. 8

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům volnou jízdenku na všechny komerční spoje, které zaměstnavatel provozuje. Jejich manželům a vyživovaným dětem do ukončení studia pak poskytne roční jízdenku za jednorázový roční poplatek 200 Kč.

čl. 5. 9

Zaměstnancům, kteří ve společnosti pracují více než pět let, poskytne zaměstnavatel při životním jubileu 30,40,50,60 a 70 let finanční odměnu v souladu s vnitropodnikovou směrnicí. Viz příloha kolektivní smlouvy.

čl. 5. 10

Poskytovat ve smyslu platné legislativy stanovenému okruhu zaměstnanců ochranné nápoje.

čl. 5. 11

Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance pracovně lékařské služby dle platných předpisů.

Zaměstnavatel zabezpečí provádění preventivních lékařských prohlídek zaměstnanců (vstupní, periodické, mimořádné, případně výstupní) dle platných předpisů.

Zaměstnavatel seznámí zaměstnance se systémem provádění pravidelných preventivních prohlídek s tím, že tyto prohlídky jsou zaměstnanci povinni absolvovat u příslušného smluvního lékaře pracovně lékařských služeb.

Organizace pracovně lékařských služeb je upravena vnitřními předpisy.

Zaměstnavatel zajistí

- nejméně 1 x ročně pravidelnou lékařskou prohlídku pro zaměstnance pracující v noci. Zaměstnanec pracující v noci je zaměstnanec, který během noční doby (22 – 6 hod.) odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň 1x týdně ve vyrovnávacím období 52 týdnů.

Lékařské preventivní prohlídky (pravidelné, mimořádné, popř. výstupní) budou hrazeny z nákladů zaměstnavatele, doba bude posuzována jako výkon práce v rozsahu maximální 1 hodiny. Rovněž tak bude hrazeno i vyšetření dopravně psychologické, dle § 87a zákona č. 361/2000 Sb., provedené akreditovaným dopravním psychologem na žádost zaměstnavatele nebo lékaře pracovně lékařských služeb.

Z nákladů zaměstnavatele nebudou hrazena vyšetření, kdy zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky. Doba nařízené lékařské preventivní prohlídky zaměstnance v dopravě (řidič autobusu a řidič nákladního automobilu) je výkonem práce, za který mu přísluší náhrada mzdy.

Doba nařízeného dopravně psychologického vyšetření dle § 87a zák. č. 361/2000 Sb.), provedeného akreditovaným dopravním psychologem zaměstnavatele nebo smluvním akreditovaným dopravním psychologem, bude posuzována jako výkon práce v délce 4 hodin.

Lékařské prohlídky nařízené zaměstnavatelem ostatním zaměstnancům, vyplývající z požadavků na zdravotní způsobilost k výkonu práce, jsou součástí pracovní doby v rozsahu nezbytně nutném, maximálně však v rozsahu 1 hodiny.

6. Mzdová oblast

čl. 6. 1

Mzdová ujednání

Bez ohledu na finanční situaci zaměstnavatele musí být zaměstnancům vyplacen základní mzdový tarif dle platné tarifní sazby v rámci příslušného tarifního stupně a mzdového pásma, zaručená část smluvních mezd, mzdová zvýhodnění, příplatky a odměny stanovené v této kolektivní smlouvě:

- mzdové zvýhodnění za práci přesčas
- příplatek za práci v noci
- mzdové zvýhodnění za práci ve svátek
- mzdové zvýhodnění za práci o sobotách a nedělích
- odměna za čekání
- příplatek za práci ve ztíženém prostředí
- odměna za pracovní pohotovost

čl. 6. 2

Mzdové zvýhodnění, příplatky a odměny

- za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 25% průměrného hodinového výdělku, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem na čerpání náhradního volna
- za každou hodinu práce v noci od 22:00 do 6:00 hodin přísluší zaměstnanci 10 % průměrného hodinového výdělku
- za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna
- za dobu práce o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 10 % průměrného hodinového výdělku
- odměna za čekání v pravidelné hromadné dopravě činí 88,29 Kč za hodinu čekání dle nařízení vlády 589/2006 v platném znění
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 6,60 Kč za hodinu dle nařízení vlády 567/2006 v platném znění

čl. 6.3

Odměna za pracovní pohotovost

Za hodinu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10% průměrného výdělku.

Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda. Odměna za pracovní pohotovost v takovém případě nepřísluší.

čl. 6.4

Mzda při výkonu jiné práce

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána pracovní smlouvou z důvodů uvedených v § 41, odst. 1, písm. a) až d) ZP, přísluší mu odměna podle vykonávané práce, nejméně však ve výši jeho průměrného výdělku.

čl. 6.5

Náhrada mzdy při prostoji

Nemůže-li zaměstnanec konat bez svého zavinění práci pro nepředvídanou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami (prostoje) a převede-li ho zaměstnavatel na jinou (náhradní) práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, zaměstnanci přísluší mzda podle vykonávané práce, nejméně však ve výši průměrného výdělku. Nepřevede-li ho zaměstnavatel na jinou práci pro prostoj, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60% jeho průměrného výdělku.

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonané práce.

čl. 6.6

Pohyblivá složka mzdy

Prémie se vyplácí řidičům ve výši do 1500 Kč měsíčně za podmínek splnění kritérií uvedených ve vnitropodnikové směrnici. Viz příloha kolektivní smlouvy.

Výše prémie u ostatních profesí se stanovuje individuálně ve mzdovém výměru.

čl. 6.7

Průměrný výdělek

- Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Dojde-li k zúčtování mzdy za práci přesčas v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána,

zahrnou se do odpracované doby také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda poskytnuta.

- Průměrný hodinový výdělek počítáme vždy na dvě desetinná místa, aby nedocházelo ke zkreslování výpočtů, které z tohoto ukazatele vycházejí.
- Pokud se podle pracovněprávních předpisů vychází z průměrného měsíčního výdělku, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce. Průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.
V případě potřeby použití průměrného měsíčního čistého výdělku, zjistí se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na všeobecné zdravotní pojištění a zálohy na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se průměrný měsíční čistý výdělek zjišťuje.
- Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.
- Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
K určení stálé mzdy při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.
- Pokud zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl, přitom se přihledne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy u zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
- Jestliže je průměrný výdělek zaměstnance nižší než minimální mzda nebo minimální zaručená mzda řidiče, na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek uplatnit, zvýší se průměrný výdělek na výši odpovídající této minimální mzdě nebo minimální zaručené mzdě řidiče. To platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku.
- Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo její část, která je poskytována za delší období, než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část (části) této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjištění průměrného výdělku v dalším období.

- Průměrný výdělek zaměstnance činného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí § 361 ZP. Bude-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, bude rozhodným obdobím celá doba, po kterou trvalo provedení sjednaného pracovního úkolu.

Vykonává-li zaměstnanec práci u téhož zaměstnavatele ve více pracovněprávních vztazích, posuzuje se mzda nebo odměna v každém pracovněprávním vztahu odděleně.

čl. 6. 8

Výplatní termíny v roce 2017

Měsíc	Datum	Den
Leden	15.2.2017	Středa
Únor	15.3.2017	Středa
Březen	18.4.2017	Úterý
Duben	15.5.2017	Pondělí
Květen	15.6.2017	Čtvrtek
Červen	17.7.2017	Pondělí
Červenec	15.8.2017	Úterý
Srpen	15.9.2017	Pátek
Září	16.10.2017	Pondělí
Říjen	15.11.2017	Středa
Listopad	15.12.2017	Pátek
Prosinec	15.1.2018	Pondělí

čl. 6. 9

Výše mzdy je osobním údajem zaměstnance. Třetí osobě může být sdělena jen výjimečně (soudy, peněžní ústavy). Zaměstnanci., kteří v souvislosti s plněním svých pracovních povinností přijdou do styku s údaji o mzdách zaměstnanců zaměstnavatele, jsou povinni o nich zachovávat mlčenlivost.

čl. 6. 10

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci dle platné vyhlášky ministerstva práce a sociálních věcí č. 385/2015 Sb. Sbírka je součástí zákoníku práce č. 262/2006.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci zúčtovatelnou zálohu až do předpokládané výše cestovních náhrad, pokud se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta.

Použije-li zaměstnanec při pracovní cestě soukromé silniční motorové vozidlo (podle směrnice cestovní náhrady) přísluší mu za každý 1 km jízdy sazba základní náhrady.

čl. 6. 11

Od 1.1.2017 dojde k navýšení základní tarifní mzdy u řidičů na 100,10 Kč za hodinu.

Základní tarifní mzda bude složena z částky 98,10 Kč za hodinu dle nařízení vlády 567/2006 v platném znění s navýšením o 2 Kč za hodinu.

V případě změny nařízení vlády 567/2006 platí příslušná tarifní hodinová mzda pro pátou skupinu prací zvýšená o 2 Kč na hodinu.

7. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

čl. 7. 1

V oblasti péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen „BOZP“) jsou povinni všichni zaměstnanci postupovat v souladu se směrnicí Pracovní řád.

čl. 7. 2

Zaměstnavatel je povinen zajistit informování každého svého zaměstnance, odpovědného zástupce dodavatele, příp. jinou osobu, která se s jeho souhlasem zdržuje v prostorách jeho pracovišť, o stavu BOZP příslušného pracoviště, o možných rizicích poškození zdraví a dalších skutečnostech, které mohou mít vliv na případný vznik mimořádné události. Při zjištění nedostatků na pracovišti, které mohou bezprostředně ohrozit život nebo zdraví osob, příp. zapříčinit vznik mimořádné události, je povinen v rozsahu své pravomoci zajistit informování svých zaměstnanců, event. dalších osob o opatřeních, která budou odpovědnými osobami provedena do doby nápravy.

čl. 7. 3

Pokud se zaměstnanci jeví informace poskytnuté ve smyslu čl. 7.2 jako nedostatečné, má právo kdykoli sám požadovat po svém nadřízeném jejich doplnění nebo upřesnění.

čl. 7. 4

Každý zaměstnanec je povinen dodržovat zásady bezpečného chování na pracovišti a pohybu po areálech Znojemské dopravní společnosti – Psota s.r.o. v rozsahu skutečností, se kterými byl seznámen, dbát pokynů vedoucích, dodržovat

vnitřní předpisy, zásady vyplývající z provozní dokumentace a bezpečnostních listů a počínat si tak, aby neohrožoval sebe i ostatní osoby na svém pracovišti zejména porušováním uvedených pravidel a obcházením zakázaných činností. Při zjištění nedostatků ohrožujících zdraví osob nebo vytvářející možnost vzniku mimořádné události je povinen bez zbytečného odkladu informovat o této skutečnosti svého nadřízeného.

čl. 7. 5

Zaměstnavatel a. s. se zavazuje:

- a) průběžně analyzovat stav pracovišť z hlediska rizika možného ohrožení zaměstnanců během výkonu práce, příp. z hlediska rozporu stavu pracovišť s požadavky platné legislativy a seznamovat formou pravidelných školení zaměstnance se zjištěnými skutečnostmi a způsobem možné eliminace daného rizika,
- b) na základě zjištěných skutečností navrhnout harmonogram s reálnými termíny následných opatření k nápravě. Podkladem pro tato vyhodnocení budou:
 - opatření stanovená v závěrech kontrol prováděných orgány státního odborného dozoru, příp. oprávněné náměty z kontrol SIBP odborových organizací
 - pravidelné kontroly pracovišť, prováděné odpovědnou osobou zaměstnavatele za možné spoluúčasti technika BOZP, příp. zástupce odborových organizací, a z nich při zjištění závad vyplývající písemné připomínky, adresované příslušnému nadřízenému řediteli
 - každoroční kontrola stavu pracovišť lékařkami závodní preventivní péče ve spolupráci s technikem BOZP a jejich stanovisko ke stavu těchto pracovišť s případným návrhem opatření. O termínu kontroly bude technikem BOZP informován předseda odborové organizace, aby se odborové organizace mohly v případě zájmu zúčastnit
 - výsledky případných měření pracovišť z hlediska možné zátěže škodlivými vlivy
- c) seznamovat zaměstnance formou periodických, příp. mimořádných nebo individuálních školení se všemi změnami, týkajícími se:
 - legislativy v pracovněprávní oblasti
 - vnitřních předpisů
 - místních pracovně-bezpečnostních předpisů
 - provozní dokumentace k jednotlivým zařízením
 - bezpečnostních listů daných chemických látek nebo přípravků, které tyto látky obsahují
 - používání nových zařízení, technologií, látek nebo pracovních postupů
 - charakteru pracovních podmínek daného pracoviště či chodu provozovny
- d) hradit zaměstnancům veškeré náklady spojené se zajišťováním BOZP, pokud nejsou způsobeny porušováním povinností samotným zaměstnancem – zejména se jedná o nepřenášení přímých i nepřímých nákladů spojených s:
 - poskytováním a údržbou OOPP, pracovních oděvů a obuvi

- periodickým, příp. mimořádným ověřováním zdravotní způsobilosti pro výkon dané pracovní činnosti
 - zajištěním odborné způsobilosti, školením a přezkušováním
 - bezpečným stavem pracovišť a jejich vybavení, komunikací, používaných vozidel, strojních zařízení, nářadí a nástrojů
 - odpovídajícím vybavením lékárniček a zařízení pro poskytování první pomoci,
- e) poskytnout všem zaměstnancům pracovní oděv a obuv, pokud vykonávají práce v prostředí, kde dochází k mimořádnému opotřebení nebo znečištění těchto oděvů nebo obuvi, a to se všemi důsledky vyplývajícími z § 104 ZP;
- f) zajistit, aby pro každou pracovní směnu byla dostupným způsobem zajištěna osoba proškolená z poskytování první pomoci
- g) vypracovat pololetně zprávu o vývoji úrazovosti a nehodovosti a zohlednit opakované případy vzniku úrazů nebo nehod při přípravě podkladů pro prověrky BOZP v daném roce, příp. žádat nápravu, pokud na vzniku této situaci participuje jiný subjekt, po tomto subjektu nebo jeho nadřízeném orgánu

8. Odborný rozvoj zaměstnanců

čl. 8. 1

Odborný rozvoj zaměstnanců, který řeší zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce) v § 227 až § 235 zahrnuje zejména:

- a) zaškolení a zaučení,
- b) odbornou praxi absolventů škol,
- c) prohlubování kvalifikace,
- d) zvyšování kvalifikace.

čl. 8. 2

Prohlubování kvalifikace

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel.

čl. 8. 3

Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

- Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

- Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení, nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat:

- a) druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení nebo prohloubení,
- b) dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení zvyšování nebo prohlubování kvalifikace,
- c) druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně. Odpovědnost za sepsání kvalifikační dohody se zaměstnancem nese vedoucí, který zvýšení či prohloubení kvalifikace schválil nebo jím pověřený zaměstnanec.

9. Stravování

Zaměstnavatel umožní všem zaměstnancům, kteří za příslušnou dobu nepobírají stravné, umožní náhradní stravování v průběhu všech směn formou stravenek. Stravenka náleží zaměstnanci za minimálně 4 hodiny odpracované pracovní doby. Hodnota stravenky je 90 Kč. Zaměstnavatel hradí 55% z ceny stravenky, 45% hradí zaměstnanec.

10. Stížnosti a spory

a) spory o závazky z kolektivní smlouvy

čl. 10. 1

Pro řešení sporu o plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy ustanoví smluvní strany komisi složenou ze tří členů odborových organizací a ze tří zástupců zaměstnavatele.

čl. 10. 2

Komise se schází z podnětu jedné ze stran s cílem vyřešit předmět sporu do třiceti dnů.

čl. 10. 3

Spor lze považovat za vyřešený, je-li rozhodnutí komise přijato většinou hlasů, pokud není zvolen další postup dle zák. č. 2/1991 Sb.

b) stížnosti zaměstnanců na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů

čl. 10. 4

Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP).

čl. 10. 5

Jednání o vyřešení stížnosti nebo sporu vyvolá příjemce z podnětu zaměstnance přizváním druhé strany.

11. Závěrečná ustanovení

čl. 11. 1

Tato kolektivní smlouva byla sepsána ve dvou identických vyhotoveních. Zaměstnavatel a zástupce odborové organizace obdrží po jednom vyhotovení smlouvy.

čl. 11. 2

Případné dodatky a změny této smlouvy musí být provedeny písemnou formou a odsouhlaseny stejným způsobem jako smlouva základní. Všechny přílohy této kolektivní smlouvy jsou její nedílnou součástí.

čl. 11. 3

Kontrola plnění kolektivní smlouvy bude provedena se zástupci odborové organizace na základě jejich žádosti.

čl. 11. 4

Při neplnění některého konkrétního závazku z kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele bude ředitel informovat odbory, jaké opatření vyvodil proti konkrétnímu zaměstnanci, který za neplnění odpovídá.

čl. 11. 5

Uplatnění sankcí z neplnění kolektivní smlouvy nezpochybňuje závaznost ustanovení, která dala podnět pro vznik sporu.

čl. 11. 6

Zaměstnavatel má právo vydat vnitřní předpisy, týkající se jednotlivých oblastí řešených touto kolektivní smlouvou. O vydání těchto vnitřních předpisů bude informovat odborovou organizaci.

čl. 11. 7

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou povinny s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby byla kolektivní smlouva přístupná všem jeho zaměstnancům.

Přílohy kolektivní smlouvy:

- 1) Seznam odborových funkcionářů, na které se vztahuje zvýšená ochrana podle ZP a kolektivní smlouvy
- 2) Vnitropodniková směrnice – mzdové tarify řidiči
- 3) Směrnice o poskytování osobních, ochranných, pracovních prostředků, mycích, čistících a desinfekčních prostředků
- 4) Místní provozní bezpečnostní předpis pro poskytování ochranných nápojů
- 5) Aktuální kritéria pro udělení měsíčních prémie