



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

1. 1. 2022 – 31. 12. 2022

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na rok 2022

uzavřená mezi

**kolektivem zaměstnanců
Dopravního podniku města Brna, a. s.,**

zastoupeným odborovými organizacemi působícími v DPMB, a. s.:

Základní organizací OS dopravy Dopravního podniku města Brna,

zastoupenou předsedou panem Liborem Weinsteinem

a

Profesní odborovou organizací řidičů MHD – Alternativa,

zastoupenou předsedou panem Milanem Pospíšilem

a

Odborovou koalici Dosia DP Brno – autobusy,

zastoupenou předsedou panem Karlem Gritzbachem

a

Odborovou koalici Dosia DP Brno – tramvaje,

zastoupenou předsedou panem Karlem Bečkou

a

Odborovou organizací DOSIDARITA,

zastoupenou předsedou panem Václavem Novákem

a

Odbory dopravního podniku města Brna,

zastoupenými předsedou panem Miloslavem Kábelou

a

Dopravním podnikem města Brna, a. s.,

(dále jen zaměstnavatelem)

zastoupeným předsedou představenstva panem Ing. Milošem Havránkem

a místopředsedou představenstva panem Ing. Petrem Kratochvílem

Libor Weinstein
předseda

Karel Gritzbach
předseda

Karel Bečka
předseda

Milan Pospíšil
předseda

Václav Novák
předseda

Miloslav Kábel
předseda

Ing. Miloš Havránek
předseda představenstva

Ing. Petr Kratochvíl
místopředseda představenstva

V Brně 16. prosince 2021

Obsah

1. Základní ustanovení.....	3
2. Závazky odborů	3
3. Závazky zaměstnavatele.....	4
4. Zaměstnanost	9
5. Pracovněprávní a sociální oblast	10
6. Mzdová oblast.....	15
7. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	19
8. Odborný rozvoj zaměstnanců.....	22
9. Stravování.....	24
10. Stížnosti a spory	24
11. Závěrečná ustanovení	25

1. Základní ustanovení

čl. 1.1

Tato Kolektivní smlouva upravuje v souladu s ustanoveními Zákona o kolektivním vyjednávání, Zákona o zaměstnanosti, Zákoníku práce (dále jen ZP) a dalšími právními předpisy vztahy mezi zaměstnavatelem Dopravním podnikem města Brna, a. s., a zaměstnanci DPMB, a. s., zastoupenými odborovými organizacemi 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 všem odborovým organizacím působícím v DPMB, a. s. Při informování a projednávání bude postupováno dle kapitoly č.3 této smlouvy.

V případech, kdy obecně závazné právní předpisy vyžadují souhlas (i písemný) odborové organizace, ve věcech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, zaměstnavatel předloží návrhy všem odborovým organizacím působícím v DPMB, a. s. Jestliže se všechny zúčastněné odborové organizace nedohodnou v době nejpozději do 15 dnů od požádání, zda souhlas udělí či nikoliv, navrhne řešení odborová organizace s největším počtem členů.

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 té odborové organizaci, jíž je zaměstnanec členem (jde např. o projednání výpovědi, náhrady škody či předchozí souhlas s výpovědí).

Zaměstnanec, který není odborově organizován, bude zastupovat odborová organizace, kterou zaměstnanec určí. Neurčí-li odborovou organizaci, bude zastupován odborovou organizací s největším počtem členů.

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

čl. 1.3

Smluvní strany se dohodly takto:

Tato Kolektivní smlouva se uzavírá na dobu do 31. 12. 2022 a nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2022.

2. Závazky odborů

čl. 2.1

Odborové organizace v DPMB, a. s., zastupující v kolektivním vyjednávání všechny zaměstnance DPMB, a. s., a hájící jejich pracovněprávní nároky a práva, se budou podílet na přípravě, uplatňování a kontrole dodržování pracovněprávních předpisů včetně mzdových předpisů a právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o zaměstnanosti v souladu s postavením odborové organizace vyplývajícím ze Zákoníku práce a navazujících právních předpisů.

čl. 2.2

Odborové organizace působící v DPMB, a. s., se zavazují 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 dozvedí 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 jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce.

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

čl. 2.4

Na žádost generálního ředitele nebo jím pověřeného zaměstnance se dostaví ke generálnímu řediteli nebo na dohodnuté místo předseda nebo jím pověřený zástupce odborové organizace k projednání záležitosti. Zástupce odborové organizace bude po souhlasu generálního ředitele uvolněn na nezbytnou dobu a ušlá mzda mu bude zaměstnavatelem nahrazena. Na žádost předsedy nebo jím pověřeného zástupce odborové organizace přijme do 14 dní generální ředitel tohoto předsedu nebo pověřeného zástupce k projednání záležitosti.

čl. 2.5

Odborové organizace pověří svého zástupce v rámci dopravní provozovny projednáváním záležitostí spojených se změnami v režimech pracovní doby řidičů MHD (turnusy). O tomto zástupci budou písemně informovat dopravního ředitele.

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 záležitostmi 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). Odborové organizace mají právo na informace a projednání záležitostí uvedených v § 287 ZP.

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,
- převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti 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,
- nabídce 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, § 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 § 297 odst. 5 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 činnosti 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 § 297 odst. 5 ZP.

Podle § 287 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen informovat odborové organizace o:

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

Podle § 287 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen projednat s odborovými organizacemi:

- 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 se děje níže popsáním způsobem. Projednání se zaměstnanci dle § 280 ZP se děje prostřednictvím odborových organizací.

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

- Informování v rozsahu § 279 ZP prostřednictvím intranetu, extranetu, podnikového časopisu a nástěnek na jednotlivých provozovnách,
- Informování v rozsahu § 287 odst. 1 ZP ukládáním informačních zpráv o oblastech, o nichž je zaměstnavatel povinen informovat, na intranet na adresu: Informace pro odborové organizace. Do této složky budou mít přístup předsedové a místopředsedové odborových organizací, kteří budou složku pravidelně sledovat.

Projednání dle § 280, § 287 ZP (se zaměstnanci prostřednictvím odborových organizací) a § 287 odst. 2 (projednání s odborovými organizacemi) bude zabezpečeno v dostatečném předstihu před uskutečněním opatření, a to takto:

- Záměry pro projednání, které se týkají většího počtu zaměstnanců (tzn. 5 a více zaměstnanců jedné organizační jednotky) budou zasílány na elektronické adresy jednotlivých předsedů odborových organizací 15 kalendářních dní předem. Během této lhůty pošlou odborové organizace i své stanovisko. Konkrétní podklady budou zasílány pět pracovních dnů před uskutečněním opatření.
- Pro efektivitu jednání budou mít odborové organizace již připravená shodná stanoviska. Pokud odborové organizace nedokážou svá stanoviska sjednotit, bude zaměstnavatel brát v úvahu stanovisko odborové organizace s největším počtem členů. Maximální lhůta pro vyjádření odborových organizací je 15 kalendářních dnů ode dne doručení podkladů pro projednání.
- Při jednání zaměstnavatele a odborové organizace (odborových organizací) - strana, která jednání vyvolala, zajistí vyhotovení zápisu z jednání, v němž запиše stanoviska stran a závěry z jednání tak, aby nevznikaly pochybnosti o výsledku jednání. Zápis bude do tří pracovních dnů po odeslání odsouhlasen jednotlivými účastníky elektronicky či případně podepsán. Obdobně se bude postupovat při kolektivním vyjednávání.
- Zaměstnavatel bude zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech dle § 38 odst. 3 ZP a zprávy o rozvázání pracovního poměru dle § 61 odst. 5 ZP zasílat v půlročních intervalech na e-mailové adresy předsedů odborových organizací.

čl. 3.3

Poskytovat ochranu odborovým funkcionářům danou ZP a Kolektivní smlouvou. K tomu odborové organizace působící v DPMB, a. s., předají generálnímu řediteli při podpisu Kolektivní smlouvy stanovy příslušné odborové organizace v platném znění a z nich vyplývající jmenný seznam svých odborových funkcionářů oprávněných jednat za odborovou organizaci. Tento seznam bude upraven při každé změně.

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

čl. 3.4

Poskytovat odborovým organizacím:

- místnosti pro činnost odborových organizací působících u zaměstnavatele, včetně nezbytného vybavení místností kancelářským nábytkem a výpočetní technikou, vytápění, elektrickou energii, vodu, úklid a telefonní stanice za podmínky, že odborové organizace uhradí hovorné,

- kancelářské potřeby, papíry do kopírek, náplně do tiskáren a kopírek dle počtu členů odborové organizace, celkem do výše dle Zásad pro poskytování ostatních sociálních nákladů,
- zapůjčení zasedací místnosti na dohodnutou dobu pro jednání odborových organizací působících v DPMB, a. s., prostor jídelny v areálu Pisárky pro konání konferencí, shromáždění zaměstnanců nebo členských schůzí, a místností určených k výrobním poradám na jednotlivých střediscích po předchozí dohodě s příslušným vedoucím (správcem místnosti),
- bezplatné vybírání odborových členských příspěvků formou srážky ze mzdy ve stanovené výši při měsíčním vyúčtování mzdy. Takto sražené příspěvky zaměstnavatel převede každý měsíc na účet příslušné odborové organizace. Při provádění srážky členského příspěvku ze mzdy je nezbytný písemný souhlas zaměstnance,
- bezplatné vybírání příspěvků na úmrtní fond z mezd zaměstnanců, kteří podepíší dohodu o srážkách ze mzdy,
- pronájem podnikového autobusu na akce, které pořádají odborové svazy,
- poskytnutí údajů o nehodách a o výkonech řidičů (ujeté km, počet hod. za rok) pro účely „Soutěže řidičů“.

čl. 3.5

Poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na celou pracovní dobu dvěma zaměstnancům k výkonu funkce předsedy a místopředsedy odborové organizace s největším počtem členů (OS dopravy DPMB). Odborová organizace bude zaměstnavateli refundovat náhradu mzdy ve výši schválené ZO OS dopravy DPMB, včetně následných Kolektivní smlouvou sjednaných mzdových nárůstů. Pojistné na sociální a zdravotní pojištění nebude refundováno.

Poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy na celou pracovní dobu k výkonu administrativní a technické činnosti hospodáře odborové organizace s největším počtem členů (OS dopravy DPMB) jednomu zaměstnanci. Odborová organizace bude refundovat zaměstnavateli náhradu mzdy ve výši schválené ZO OS dopravy DPMB, včetně následných Kolektivní smlouvou sjednaných mzdových nárůstů mimo pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Po skončení výkonu funkce nebo po skončení uvolnění bude zaměstnanec zařazen na původní pracovní místo. Pokud by došlo ke zrušení původního pracovního místa, je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci jiné pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci, případně mu umožnit rekvalifikaci. Na uvedené zaměstnance se vztahuje nárůst mezd podle podmínek uplatňovaných u zaměstnavatele.

Zaměstnanci DPMB, a. s., jimž bylo poskytnuto v souladu s tímto článkem Kolektivní smlouvy pracovní volno na celou pracovní dobu k výkonu funkce předsedy a místopředsedy odborové organizace s největším počtem členů a k výkonu administrativní a technické činnosti hospodáře odborové organizace s největším počtem členů, mají nárok na veškeré zaměstnanecké výhody a benefity dle Kolektivní smlouvy a jejích příloh.

čl. 3.6

Krátkodobě uvolněným zaměstnancům dle § 203 odst. 2 písm. b) ZP pro výkon odborové funkce, pro účast na odborových schůzích, konferencích, činnosti konané ve prospěch zaměstnanců a na akce reprezentující DPMB, a. s., (např. různé turnaje), poskytnout pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to za předpokladu, že tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

Zaměstnanec informuje zaměstnavatele (nadřízeného vedoucího) o poskytnutí pracovního volna nejméně 14 dnů před vznikem překážky v práci (výjimečně lze lhůtu zkrátit se souhlasem příslušného odborného ředitele). V oznámení (nebo žádosti) uvede zaměstnanec zejména, kdy bude pracovní volno čerpat, jaký bude jeho rozsah a z jakého důvodu o pracovní volno žádá (např. doložením pozvánky s programem jednání, případně písemným potvrzením o účasti na jednání potvrzeným odborovou organizací).

V případě akcí většího rozsahu (s účastí většího počtu zaměstnanců) předloží generálnímu řediteli (v kopii správní ředitelce) odborové organizace seznamy uvolněných zaměstnanců, kterým bude poskytnuta náhrada mzdy nejpozději 14 dní před konáním akce.

čl. 3.7

Zajistit úhradu zákonných a ostatních sociálních nákladů v potřebném rozsahu, a to dle Zásad pro poskytování ostatních sociálních nákladů, které jsou přílohou Kolektivní smlouvy, odsouhlasených odborovými organizacemi působícími v DPMB, a. s., a zaměstnavatelem.

čl. 3.8

Zajistit provoz knihovny odborů OS dopravy DPMB, uhradit náklady s tím spojené a pro knihovnu vyhradit nezbytné prostory.

čl. 3.9

Zaměstnavatel bude věnovat pozornost problematice Oděvního řádu, prostřednictvím komise složené ze zástupců odboru nákupu a logistiky, případně dopravního úseku, jakož i z odborových funkcionářů a mechaniků. Komise se sejde minimálně 1× za rok, obvykle v září, průběh jednání bude zaznamenán formou zápisu.

Zaměstnavatel si vyhrazuje podmínku, že stejnokroje budou používány pouze při výkonu práce pro zaměstnavatele. Osobní ochranné pracovní prostředky přidělované v souladu s nařízením vlády č. 495/2001 Sb. budou používány pouze při výkonu práce pro zaměstnavatele.

Zaměstnavatel bude věnovat pozornost problematice zajištění kvalitních, pro konkrétní pracovní činnost vyhovujících osobních ochranných pracovních prostředků, prostřednictvím komise ve složení: vedoucí odboru kontrol a revizí (předseda komise), technik BOZP, zástupci z odboru nákupu a logistiky, případně dopravního úseku, jakož i z odborových funkcionářů a mechaniků. Komise se sejde minimálně 2× za rok (červen a listopad), projedná konkrétní podložené připomínky, závady (např. vadný OOPP), dodané zaměstnanci buď osobně, prostřednictvím nadřízeného zaměstnance nebo zástupce odborů.

čl. 3.10

Nejméně 1× za dva měsíce budou probíhat u dopravního ředitele pracovní schůzky se zástupci odborových organizací s cílem průběžně řešit provozní záležitosti. Z těchto pracovních schůzek se budou provádět zápisy dostupné oběma stranám.

Nejméně 1× za tři měsíce proběhnou pracovní schůzky dílenských odborových organizací s vedoucími středisek. O výsledcích bude informován technicko-provozní ředitel. Z těchto pracovních schůzek se budou provádět zápisy dostupné oběma stranám.

čl. 3.11

V každém kalendářním čtvrtletí proběhne pracovní schůzka předsedů odborových organizací s generálním ředitelem.

čl. 3.12

Jedenkrát měsíčně se budou konat na jednotlivých pracovištích krátké pracovní porady s cílem zabezpečení vzájemné informovanosti podřízených zaměstnanců a vedení organizační jednotky. Z těchto porad se budou provádět zápisy dostupné oběma stranám.

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 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 konkrétní znění organizační změny předloženo odborům k projednání nejpozději pět pracovních dnů před vyhlášením, a že součástí plánu rozsáhlejších organizačních změn bude rekvalifikační program. 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 odborové organizace o případném hromadném propouštění dle § 62 ZP. Před zahájením jednání poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím potřebné informace a podklady.

čl. 4.3

Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky, aby zaměstnanci, kteří jsou u zaměstnavatele v nepřetržitém pracovním poměru více než dvacet let, nebo nepřetržitě pracují ve vícesměnném provozu více než deset let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů pět let před vznikem nároku na starobní důchod (případně na předčasný starobní důchod) vykonávat dosavadní práci, bylo možno zaměstnat v méně náročných provozech (činnostech) potřebných pro chod DPMB, a. s.

čl. 4.4

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

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- čtyřnásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 15 let,
- pětinásobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 20 let.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u DPMB, a. s., pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců. (§ 67 ZP).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž 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.

čl. 4.5

Zaměstnavatel bude věnovat zvýšenou pozornost zaměstnancům, kteří po odpracování více než 10 let u zaměstnavatele ztratí zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce z důvodu legislativních změn, nároků kladených na jejich práci, případně z důvodu pracovního úrazu. Zaměstnavatel bude usilovat o jejich převedení na jiné vhodné pracovní místo, případně o rekvalifikaci.

5. Pracovněprávní a sociální oblast

čl. 5.1

U zaměstnavatele je zavedena 40hodinová týdenní pracovní doba pro řidiče MHD a strážné, kteří trvale nezajišťují ozbrojený doprovod při svozu tržeb, a 37,5hodinová týdenní pracovní doba pro všechny ostatní zaměstnance.

Pracovní doba se rozvrhuje do rovnoměrného a nerovnoměrného pracovního režimu.

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

U rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržené pracovní doby je maximální délka směny dvanáct hodin. Délka směny řidičů MHD může činit nejvýše třináct hodin a délka směny řidiče MHD pracujícího v noci může činit nejvýše deset hodin během 24 hodin po sobě jdoucích dle vládního nařízení č. 589/2006 Sb. Délka pracovní doby vůdců plavidel – kapitánů a lodních dělníků po dobu plavební sezóny se bude řídit zákonem č. 114/1995 Sb. § 36 písm. b, c, d.

čl. 5.2

V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců může zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi uplatňovat pružnou pracovní dobu. Podrobnosti upravuje směrnice P01 - Pracovní řád.

čl. 5.3

Režimy pracovní doby zaměstnanců a řidičů MHD 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 týden před jejich schválením a vydáním předloženy příslušným předsedům dílenských odborových organizací provozoven k projednání. O dané záležitosti budou bezprostředně informováni předsedové odborových organizací,
- režim pracovní doby u jiných kategorií zaměstnanců může být změněn po projednání s příslušnými předsedy dílenských odborových organizací. O dané záležitosti budou bezprostředně informováni předsedové odborových organizací,
- režim pracovní doby u řidičů MHD bude stanoven v souladu s § 16 - § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb. o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.
- Výčet profesí a jejich pracovišť s odchylnou pracovní dobou a dobou odpočinku zaměstnanců v dopravě dle nařízení vlády č. 589/2006 Sb. je uveden ve směrnici P01 Pracovní řád. U profesí nebo pracovišť, kde pracovní doba a doba odpočinku není výslovně uvedena nařízením vlády č. 589/2006 Sb., případně navazujícím vnitropodnikovým dokumentem, postupuje se při rozvrhování pracovní doby a doby odpočinku dle § 90 ZP.
- Zaměstnavatel je 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 MHD způsobených neočekávanou živelnou nebo havarijní situací.

Seznam pracovišť s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou:

Pracoviště	Poznámka (okruh zaměstnanců)
Ostraha podniku	strážný
Turnusová údržba TEZ	
Dispečink TEZ	
Kotelna, výměník. stanice MED	
Oddělení dopravních informací	
Středisko Dopravní dispečink	
Středisko Energetický dispečink	TP-elektrodispečer, TP-energetický dispečer
Stř. Doprava ED	TP výpravčí, řidiči ED
Stř. Doprava TD	TP výpravčí, řidiči TD
Stř. Doprava AD	TP výpravčí, řidiči AD, Senior bus
Lodní doprava	vůdce plavidla-kapitán - v době plavební sezóny.
Přepravní kontrola	zaměstnanci v režimu 4+2
Středisko dopravních prostředků ED	denní ošetření + turnusoví mistři
Středisko dopravních prostředků TD	denní ošetření
Středisko dopravních prostředků AD	denní ošetření + turnusoví mistři
Operativní údržba trolejového vedení	
Pohotovost (stř. Napájení tratí)	

čl. 5.4

Zaměstnavatel je povinen poskytnout nejméně třicetiminutovou přestávku na jídlo a oddech v rámci pracovní směny (nebo její části) delší než 4,5 hodiny s tím, že přestávka se neposkytuje na začátku a na konci pracovní doby. U zaměstnanců se čtyřicetihodinovou týdenní pracovní dobou (řidiči, strážníci – viz čl. 5.1) zaměstnavatel postupuje v souladu s ustanovením § 88 ZP. Řidičům je povinen poskytnout bezpečnostní přestávku dle § 89 ZP a § 19 nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

čl. 5.5

Do pracovní doby je u dělníků započtena doba potřebná k osobní očištění po skončení práce v maximální délce 15 minut.

čl. 5.6

Záměr změny druhu práce, uzavření dodatku či dohody o změně pracovní smlouvy, mzdového výměru, smluvní mzdy bude se zaměstnanci dohodnuto 14 dní před datem změny.

čl. 5.7

Podle § 93 ZP může zaměstnavatel nařídít práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Po dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem lze rozsah hodin práce přesčas sjednat až na 416 hodin za rok.

Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru osm hodin týdně je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích v průběhu kalendářního roku.

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

čl. 5.8

Zaměstnancům DPMB, a. s., v pracovním poměru se poskytuje dovolená za kalendářní rok ve výměře 5 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 vcelku 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.

Při určení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-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 čerpání dovolené (§ 217, odst. 1 ZP).

Písemný rozvrh čerpání dovolené se vyhotoví nejpozději do konce března příslušného roku. 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. 5.9

Zaměstnancům DPMB, a. s., poskytuje zaměstnavatel pracovní volno z důvodu jiných důležitých osobních překážek v práci, nad rámec platných předpisů takto:

- a) Při narození dítěte manželce (družce) zaměstnance 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.
- b) 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 dvanáct pracovních dnů v kalendářním roce (jde o rozšíření zákonného nároku o šest dní).
- c) Úmrtí rodinného příslušníka. Pracovní volno s náhradou mzdy se rozšiřuje o jeden den při úmrtí manžela, druhá nebo dítěte.
- d) Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den při stěhování, docházeli ke změně trvalého bydliště (v rámci zákonného nároku se poskytuje za uvedenou dobu náhrada mzdy).

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

čl. 5.10

Zaměstnavatel ve spolupráci s odbory bude organizovat minimálně dvakrát za rok setkání s důchodci, tj. bývalými zaměstnanci DPMB, a. s. Výdaje s tím spojené budou hrazeny z prostředků zaměstnavatele.

čl. 5.11

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům, aby si mohli v nutných případech soukromě zatelefonovat ze služebních aparátů za podmínky, že zaměstnanec uhradí soukromě protelefonované částky.

čl. 5.12

Zaměstnavatel zajistí možnost využít sauny a páry v externím zařízení k tomu určeném ve městě Brně. Na základě uzavřené smlouvy s tímto zařízením budou moci zaměstnanci DPMB, a. s., v pracovním poměru toto zařízení využívat za poplatek ve výši 50 % stanovené ceny. Zbýlých 50 % uhradí za zaměstnance zaměstnavatel. (Netýká se zaměstnanců činných na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce).

Bližší informace pro zaměstnance jsou uveřejněny na intranetu a extranetu. V tištěné podobě byly předány na provozovny a zveřejněny v podnikovém časopise.

čl. 5.13

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a důchodcům zlevněné jízdenky podle Zásad pro poskytování jízdenky MHD zaměstnancům DPMB, a. s.

čl. 5.14

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat po třech letech zaměstnání na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření formou příspěvku do penzijních fondů při spoluúčasti zaměstnanců dle Pravidel pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění – příloha č. 7 Kolektivní smlouvy.

čl. 5.15

Zaměstnavatel poskytne odměnu zaměstnancům při životním nebo pracovním jubileu a při prvním skončení pracovního poměru dohodou z důvodu odchodu do invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, starobního důchodu, předčasného starobního důchodu nebo předdůchodu – dle pravidel uvedených v Zásadách pro poskytování ostatních sociálních nákladů, které jsou přílohou Kolektivní smlouvy.

čl. 5.16

Poskytovat ve smyslu platné legislativy zaměstnancům ochranné nápoje dle směrnice P09.

čl. 5.17

Zaměstnavatel zajistí pro zaměstnance pracovnělékařské služby dle platných předpisů, a to smluvním vztahem s jedním poskytovatelem pracovnělékařských služeb se sídlem v Pisárkách a jedním poskytovatelem pracovnělékařských služeb se sídlem v Medlánkách.

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 poskytovatele pracovnělékařských služeb. Organizace pracovnělékařských služeb je upravena vnitřními předpisy, zejména směrnici P05 - Poskytování pracovnělékařských služeb.

Zaměstnavatel zajistí pravidelné lékařské prohlídky u zaměstnanců pracujících v noci v termínu 1× za dva roky dle novelizované vyhlášky č. 79/2013 Sb.

Náklady spojené s pracovnělékařskými službami dle § 53 odst. 1 zákona 373/2011 Sb. hradí zaměstnavatel ve smyslu § 58 a § 59 odst. 2 uvedeného zákona.

Rovněž tak bude hrazeno i vyšetření dopravně psychologické, dle § 87a zákona č. 361/2000 Sb., provedené akreditovaným dopravním psychologem zaměstnavatele nebo smluvním akreditovaným dopravním psychologem (v případě nemoci, dovolené či jiného zaneprázdnění psychologa zaměstnavatele).

Z nákladů zaměstnavatele nebudou hrazena vyšetření, kdy zaměstnanec byl pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky.

Zaměstnavatel proplatí zaměstnanci úhradu nákladů za vstupní lékařskou prohlídku, kterou absolvoval jako uchazeč o zaměstnání u smluvního poskytovatele pracovnělékařských služeb v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách.

Pokud si smluvní poskytovatel pracovnělékařských služeb vyžádá výpis ze zdravotní dokumentace zaměstnance pro účely vstupní, periodické či mimořádné prohlídky, bude zaměstnancům rovněž provedena úhrada za vyhotovení tohoto výpisu.

Doba nařízené lékařské preventivní prohlídky zaměstnance v dopravě (řidič MHD a řidič nákladního automobilu) je výkonem práce, za který mu přísluší mzda. Doba tohoto výkonu je stanovena na 1 hodinu.

Doba nařízeného dopravně psychologického vyšetření dle § 87a zákona č. 361/2000 Sb., provedeného akreditovaným dopravním psychologem zaměstnavatele nebo smluvním akreditovaným dopravním psychologem, bude posuzována jako výkon práce v délce 6 hodin. Lékařské prohlídky nařízené zaměstnavatelem ostatním zaměstnancům, vyplývající z požadavků na zdravotní způsobilost k výkonu práce, jsou součástí pracovní doby v rozsahu nezbytně nutném.

čl. 5.18

Zaměstnavatel bude provádět kontroly dodržování režimu dočasné práce neschopných zaměstnanců v souladu s příslušnými ustanoveními ZP a vnitřní směrnici.

Při porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP, zvláště hrubým způsobem, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Jinou povinností zaměstnance dle § 301a ZP se rozumí, že v té části dočasné pracovní neschopnosti, po kterou mu přísluší náhrada mzdy od zaměstnavatele, je povinen dodržovat režim dočasné práce neschopného pojištěnce, tzn. zdržovat se v době své dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle Zákona o nemocenském pojištění.

čl. 5.19

Zaměstnavatel umožní užívání prostor za účelem kondičního cvičení v areálu Komín za podmínek stanovených v Zásadách pro poskytování ostatních sociálních nákladů, které jsou přílohou Kolektivní smlouvy.

6. Mzdová oblast

čl. 6.1

Mzdová ujednání

Bez ohledu na finanční situaci DPMB, a. s., musí být zaměstnancům vyplacen základní mzdový tarif dle platné tarifní sazby v rámci příslušného tarifního stupně a tarifní skupiny, zaručená část smluvních mezd, mzdová zvýhodnění, příplatky a odměny stanovené v této Kolektivní smlouvě:

- mzdové zvýhodnění za práci přesčas,
- mzdové zvýhodnění za práci ve svátek,
- mzdové zvýhodnění za práci o sobotách a nedělích,
- příplatek za práci ve ztíženém prostředí,
- příplatek za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu,
- příplatek za noční práci,
- výkonnostní příplatek řidičů MHD,
- výkonnostní příplatek dělníků a POP,

- odměna za pracovní pohotovost,
- odměna za dělenou směnu v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje (trhačky),
- odměna za čekání v nepravidelné (zájezdové) dopravě,
- odměna řidiči za prodej jízdenek,
- odměna za manipulaci s jízdními koly na vyznačených linkách cyklobusů,
- odměna instruktorům za vedení žáků na dílenských pracovištích

Čl. 6.2

Mzdové zvýhodnění, příplatky a odměny

- za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 35 % průměrného hodinového výdělku,
- za každou hodinu noční práce od 22:00 do 6:00 hodin přísluší zaměstnanci 10 % průměrného hodinového výdělku,
- za výkon odvedený při plnění plánovaného rozvrhu služeb přísluší řidičům MHD výkonnostní příplatek ve výši 1.500 Kč měsíčně, a to při splnění podmínek uvedených v čl. 15.1 směrnice M01,
- za výkon odvedený při odpracování plánovaného rozvrhu směn přísluší dělníkům a POP výkonnostní příplatek ve výši 1.000 Kč měsíčně, po dobu plavební sezóny přísluší dělníkům v profesi vůdce plavidla – kapitán výkonnostní příplatek ve výši 1.500 Kč měsíčně, a to při splnění podmínek uvedených v čl. 15.2 směrnice M01.
- za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodil na poskytnutí náhradního volna,
- za dobu práce o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 30 % průměrného hodinového výdělku,
- za práci ve ztíženém prostředí přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy zaokrouhlené na celé Kč nahoru za hodinu práce v tomto prostředí,
- za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 1,30 Kč za každou odpracovanou hodinu,
- za dělenou směnu v pravidelné hromadné dopravě obdrží zaměstnanec odměnu ve výši 60 Kč za každou hodinu čekání mezi spoji, nařízené schváleným rozvrhem směn mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje (trhačka),
- doba čekání v pravidelné hromadné dopravě a nepravidelné (zájezdové) dopravě se nezapočítává do odpracované doby,
- za čekání v nepravidelné (zájezdové) dopravě obdrží zaměstnanec odměnu ve výši 60 Kč za každou hodinu čekání,
- odměna za manipulaci s jízdními koly na vyznačených linkách cyklobusů 150 Kč za směnu,
- odměna za prodej jízdenek u řidiče (jízdenky ve standardu IDS 2) činí 20 Kč za směnu,
- odměna za vedení žáků na dílenských pracovištích 7 Kč za hod., za žáka.

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 nepřislouží.

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. b) a d) ZP, přísluší zaměstnanci dorovnání do výše průměrného výdělku dosahovaného před převedením.

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 prostoje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

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

čl. 6.6
Pohyblivá složka mzdy

Pohyblivá složka mzdy je řešena ve Mzdovém řádu M01 (příloha č. 2, Kolektivní smlouvy).

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 je vypočten vždy na dvě desetinná místa, aby nedocházelo ke zkreslování výpočtů, které z tohoto ukazatele vycházejí.

Pokud se podle pracovněprávních předpisů vychází z průměrného hrubého měsíčního výdělku, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na jeden 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 důchodové spoření, 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 dvanácti 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 příslušná úroveň zaručené mzdy, 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. To platí také při uplatnění pravděpodobného výdělku.

V případech, kdy se podle pracovněprávních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků a studentů nebo u fyzických osob se zdravotním postižením, kteří nejsou zaměstnání a jejichž příprava pro povolání (činnost) se provádí podle zvláštních právních předpisů, vychází se z výše průměrného výdělku podle § 357 ZP.

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 a podmínky výplaty mzdy nebo odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr budou stanoveny Pokynem EŘ a zveřejněny ve Zpravodaji.

Pravidelné zálohy na mzdy se nevyplácejí.

Možnost předčasné výplaty mzdy před její splatností umožňuje zaměstnavatel formou zálohy v případě finanční nouze. Na základě žádosti zaměstnance se zdůvodněním požadavku vyplatí zaměstnavatel mimořádnou zálohu v hotovosti na pokladně těmž zaměstnanci maximálně dvakrát ročně.

čl. 6.9

Výše mzdy je osobním údajem zaměstnance. Třetí osobě může být sdělena jen výjimečně (soudy, peněžní ústavy). Zaměstnanci DPMB, a. s., 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 se zavazuje zajistit nárůst průměrné mzdy dle možností daných finančním plánem a výsledky hospodaření.

čl. 6.11

Od 1. 1. 2022 dojde u řidičů MHD, dělníků a POP k navýšení tarifní hodinové sazby o 4 % dle přílohy Kolektivní smlouvy č. 3 – Tabulka tarifních sazeb.

U THP, dělníků a POP odměňovaných smluvní mzdou dojde od 1. 1. 2022 k navýšení objemu smluvních mezd jednotlivých organizačních útvarů o 4 %.

čl. 6.12

Na základě výsledků hospodaření a možností daných finančním plánem bude v oblasti problematiky mezd jednáno v září 2022 se všemi odborovými organizacemi.

čl. 6.13

Zaměstnanci, povinně vybavenému pracovním oděvem dle směrnice B01, náleží příspěvek určený k čištění pracovního oděvu ve výši 5 Kč za odpracovanou směnu.

čl. 6.14

Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách v důsledku nepříznivého epidemiologického vývoje (např. Covid-19) nebo vyhlášení Nouzového stavu, případně Výjimečného stavu může zaměstnavatel vyhlásit částečnou nezaměstnanost na dobu až 3 měsíců po projednání s odborovými organizacemi. V případě uplatnění částečné nezaměstnanosti dle tohoto bodu náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 65 % průměrného výdělku, nedohodne-li se zaměstnavatel s odborovými organizacemi na jiné výši náhrad. V případě uplatňování částečné nezaměstnanosti se prioritně bude využívat dohoda se zaměstnancem.

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 PO1 - Pracovní řád.

čl. 7.2

Vedoucí příslušné provozovny (útvary) je povinen zajistit informování každého svého zaměstnance, odpovědného zástupce dodavatele, příp. jinou osobu, která se s jeho souhlasem zdržuje v prostorách jeho pracoviště, o stavu BOZP příslušného pracoviště, o možných rizicích poškození zdraví a dalších skutečnostech, které mohou mít vliv na případný vznik mimořádné události. K tomu je oprávněn vyžádat si součinnost dalších útvarů podniku (Personální odbor, Odbor kontrol, Oddělení ekologie, správce areálu, odborové organizace, apod.).

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 při pohybu po areálech DPMB, a. s., 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.

Všechny náhrady související se vznikem pracovního úrazu bude, na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřené písemně dle ustanovení § 271m odst. 2 ZP, po ukončení pracovní neschopnosti související s pracovním úrazem postiženému zaměstnanci (popř. pozůstalým) proplácet přímo Kooperativa pojišťovna, a. s.

čl. 7.5

DPMB, a. s., se zavazuje:

- a) při zjištění právní neshody v oblasti BOZP – zejména v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců navrhopat opatření k minimalizaci následků u zjištěných rizik a projednat je se zmocněným zástupcem odborových organizací.
- b) ve smyslu § 1 – 11 zákona 309/2006 Sb. průběžně analyzovat stav pracovišť z hlediska rizika možného ohrožení zaměstnanců během výkonu práce, případně z hlediska rozporu stavu pracovišť s požadavky platné legislativy a seznamovat formou pravidelných školení zaměstnance se zjištěnými skutečnostmi a způsobem možné eliminace daného rizika,
- c) na základě zjištěných skutečností navrhopat harmonogram s reálnými termíny následných opatření k nápravě. Podkladem pro tato vyhodnocení budou:
 - opatření stanovená v závěrech kontrol prováděných orgány státního odborného dozoru nebo smluvními poskytovateli pracovnělékařských služeb
 - oprávněná opatření stanovená v závěrech kontrol prováděných SIBP odborových organizací,
 - zprávy z pravidelných kontrol pracovišť, prováděných odpovědnou osobou provozovny (útvary), s případnou spoluúčastí dalších odborně způsobilých osob, případně zástupců odborových organizací, zaslaných příslušnému řediteli,
 - oprávněné připomínky zaměstnanců uvedené v zápisech z porad na jednotlivých organizačních jednotkách dle článku 3.12 a předané odpovědným subjektům zaměstnavatele,
 - požadované měření pracovišť z hlediska možné zátěže škodlivými vlivy,
 - závěrečná zpráva z prověrek BOZP,

- d) o termínech kontrol orgánů státního odborného dozoru, pokud budou známy ve smyslu čl. 7.5 b) budou předem informováni předsedové odborových organizací, aby se jejich zástupci mohli v případě zájmu těchto kontrol zúčastnit,
- e) seznamovat zaměstnance formou periodických, příp. mimořádných nebo individuálních školení se všemi změnami, týkajícími se:
- legislativy v pracovněprávní oblasti,
 - vnitřních předpisů,
 - místních pracovněbezpečnostních předpisů,
 - průvodní (provozní) dokumentace k jednotlivým zařízením,
 - bezpečnostních listů daných chemických látek či směsí, které tyto látky obsahují,
 - používání nových zařízení, technologií, látek nebo pracovních postupů,
 - charakteru pracovních podmínek daného pracoviště či chodu provozovny,
- f) 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, vhodných strojních zařízení, náradí a nástrojů,
 - odpovídajícím vybavením lékárniček a zařízení pro poskytování první pomoci,
- g) 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; u řidičů MHD postupovat v souladu s Oděvním řádem - směrnice P 02,
- h) zajistit, aby pro každou pracovní směnu byla dostupným způsobem zajištěna osoba proškolená z poskytování první pomoci,
- i) 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,
- j) při práci zaměstnance ve ztíženém pracovním prostředí postupovat podle čl. 6.2 KS (odrážka 7) a postupně připravovat harmonogram nápravy dané situace těchto pracovišť.

čl. 7.6

Organizace prověrek BOZP:

- a) organizačním zajištěním prověrek BOZP bude pověřena prověřková komise BOZP, ustanovená služebním příkazem GŘ. V komisi musí být povinně zastoupeni:
- alespoň jeden zástupce za odborové organizace,
 - bezpečnostní technik (ve smyslu § 9 zákona č. 309/2006 Sb.),
- b) prověrky BOZP budou organizovány 1× ročně na základě usnesení prověřkové komise BOZP, která stanoví jejich rozsah v rámci jednotlivých organizačních jednotek DPMB, a. s. S rozsahem prověrek musí být provozovny seznámeny nejméně jeden měsíc předem,

- c) všechny připomínky zaměstnanců k problematice BOZP v průběhu roku je odpovědná osoba organizační jednotky povinna projednat, vyhodnotit a s výsledným závěrem seznámit komisi BOZP v den konání prověrek BOZP dle harmonogramu na dané provozovně,
- d) prověrky BOZP pro příslušný rok jsou ukončeny schválením závěrečné zprávy z prověrek BOZP prověřkovou komisí,
- e) prověrky BOZP pro příslušný rok jsou uzavřeny rozhodnutím GŘ o způsobu nápravy nedostatků, vyplývajících ze závěrečné zprávy, odsouhlaseným odborovými organizacemi.

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:

- zaškolení a zaučení,
- odbornou praxi absolventů škol,
- prohlubování kvalifikace,
- zvyšování kvalifikace.

Podrobnější úpravu odborného rozvoje zaměstnanců v DPMB, a. s., řeší vnitropodnikové směrnice.

čl. 8.2

Zaměstnavatel bude přijímat žáky na provozní praxi podle svých potřeb ve III. ročníku (popř. ve IV. ročníku u maturitních oborů). Na základě hodnocení provozní praxe, kterou žák vykonal, navrhne vedoucí provozovny přijetí žáka do pracovního poměru u DPMB, a. s.

Pro účely odměňování platí zákon č. 561/2004 Sb. (Školský zákon), § 122 - Hmotné zabezpečení a odměny za produktivní činnost.

čl. 8.3

Prohlubování kvalifikace

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace je povinen hradit zaměstnavatel.

Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě (od 30 do 75 tisíc Kč), může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Spoluúčast zaměstnance může být řešena finanční úhradou až do výše 50 % skutečných nákladů na základě doporučení přímého nadřízeného, odborného ředitele, vedoucí personálního odboru a rozhodnutí generálního ředitele.

Dohodu o úhradě odsouhlasených nákladů uzavírá oddělení vzdělávání zaměstnanců.

Při prohlubování kvalifikace, dosahují-li náklady alespoň 75 tisíc Kč, bude na základě doporučení přímého nadřízeného, odborného ředitele, vedoucí personálního odboru a rozhodnutí generálního ředitele, sepsána kvalifikační dohoda.

čl. 8.4

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.

Za podmínek uvedených v čl. 8.3 může být kvalifikační dohoda uzavřena také při prohlubování kvalifikace.

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.

U nových zaměstnanců řidičů MHD - je uzavření kvalifikační dohody součástí přijímacího řízení a stanovených podmínek pro přijetí uchazeče do pracovního poměru. Kvalifikační dohody jsou uloženy v osobních spisech zaměstnanců.

Zaměstnanec je povinen neprodleně po ukončení zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a získání osvědčení nebo jiného dokladu o získání kvalifikace toto předložit na osobní oddělení k zaevidování.

Pravidla pro stanovení závazku o délce doby setrvání zaměstnance u zaměstnavatele:

- a) Nejkratší možnou dobou setrvání zaměstnance u zaměstnavatele sjednanou v kvalifikační dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, je 1 rok.
- b) Doba setrvání zaměstnance u zaměstnavatele se odvíjí také od celkových nákladů vynaložených na zvyšování kvalifikace. Při překročení celkové částky 30 tisíc Kč za rok bude za každých dalších započatých 30 tisíc Kč nákladů prodloužena doba setrvání zaměstnance u zaměstnavatele o jeden rok. Při překročení celkové částky 120 tisíc Kč bude doba setrvání zaměstnance u zaměstnavatele pět let.
- c) Při studiu při zaměstnání je doba trvání studia i délkou doby setrvání u zaměstnavatele po ukončení studia prodlouženou o dobu dle výše nákladů (nejdéle 5 let).
- d) Při přípravě personálních rezerv se stanovuje celková doba přípravy podle schváleného plánu vzdělávacích aktivit personálních rezerv. Celková doba přípravy je od nástupu do první vzdělávací akce a je ukončena obhajobou vypracované závěrečné práce. Celková doba přípravy je dobou setrvání v zaměstnání, prodlouženou o dobu dle výše nákladů (nejdéle 5 let).
- e) Při jazykové přípravě zaměstnance, kterou doporučuje příslušný odborný ředitel, případně generální ředitel, se stanovuje, že celková doba přípravy je dobou setrvání u zaměstnavatele, prodlouženou o dobu dle výše nákladů (nejdéle však 5 let).

- f) U jednotlivých kurzů a školení, probíhajících v rámci zvyšování kvalifikace, které trvají dobu kratší než jeden rok a nepřesahují částku celkových nákladů 30 tisíc Kč, se stanovují závazky zaměstnance na dobu jednoho roku.
- g) U jednotlivých kurzů pro řidiče MHD, probíhajících v rámci zvyšování kvalifikace, které trvají dobu kratší než jeden rok, se stanovují závazky zaměstnance na dobu čtyř let u řidičů ED a TD. Při rozšiřování řidičského oprávnění a získání průkazu profesní způsobilosti se stanovuje závazek zaměstnance na tři roky, při pouhém získání průkazu profesní způsobilost na jeden rok.

9. Stravování

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování za podmínek blíže stanovených ve směrnici P15 - Stravovací řád (příloha č. 6 Kolektivní smlouvy).

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 zákona 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.

čl. 10.6

Smírčí komise Dopravního podniku města Brna, a. s., (dále též komise) je zřízena k projednání sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Zaměstnanci jsou oprávněni požádat o řešení sporné otázky smírčí komisí před případnou soudní cestou. Smírčí komise působí tak, aby dosáhla uzavření smíru mezi spornými stranami. Pravomoci, působnost, jednací řád a složení komise je stanoven po dohodě s odborovými organizacemi v příkazu GŘ č. 5/13.

čl. 10.7

Odborové organizace působící v DPMB, a. s., při projednávání stížností a připomínek z řad svých členů i ostatních zaměstnanců budou při jednání s vedením DPMB, a. s., na všech stupních řízení vystupovat konstruktivně, se snahou nalézt oboustranně kompromisní řešení odpovídající zákonným normám.

Předsedové odborových organizací, vědomi si svěřeného mandátu z řad svých členů, budou při jednáních, pokud je to reálné a možné, vycházet z konkrétních skutečností.

V případech předkládání návrhů a rozhodnutí předsedové jednotlivých odborových organizací zajistí, aby měli tyto záležitosti projednány se svými dílenskými výbory apod. V projednávaných záležitostech je společným cílem najít efektivní, ekonomické, kompromisní, oboustranně uspokojivé řešení.

11. Závěrečná ustanovení

čl. 11.1

Tato Kolektivní smlouva byla sepsána v sedmi identických vyhotoveních. Zaměstnavatel a zástupci odborových organizací (kteří podepsali Kolektivní smlouvu), obdrží po jednom vyhotovení smlouvy.

čl. 11.2

Všechny 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 a jsou uloženy u správní ředitelky a u předsedů odborových organizací působících v DPMB, a. s.

čl. 11.3

Kontrola plnění Kolektivní smlouvy bude provedena se zástupci jednotlivých odborových organizací na základě jejich žádosti.

čl. 11.4

Při neplnění některého konkrétního závazku z Kolektivní smlouvy ze strany zaměstnavatele bude generální 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.

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 i všechny její přílohy a případné dodatky, přístupná všem zaměstnancům.

Přílohy kolektivní smlouvy:

- 1) Seznam odborových funkcionářů, na které se vztahuje zvýšená ochrana podle Zákoníku práce a Kolektivní smlouvy
- 2) Mzdový řád (směrnice M01)
- 3) Tabulka tarifních sazeb
- 4) Zákonné a ostatní sociální náklady
- 5) Zásady pro poskytování ostatních sociálních nákladů
- 6) Stravovací řád (směrnice P15)
- 7) Pravidla pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření