

MZDOVÝ ŘÁD

Tento dokument je řízeným dokumentem ČSN EN ISO 9001:2016 a v elektronické podobě je udržován na podnikové počítačové síti. Před použitím vytištěného dokumentu je povinností zaměstnance se přesvědčit, že pracuje s posledně platným (aktuálním) zněním. (Vzhledem k tomu, že směrnice nebo její revize je vždy vydávána v úplném znění, stačí porovnat označení směrnice a číslo revize nebo datum vydání).

Tento dokument je výhradně duševním vlastnictvím DPMB, a.s.

Jakékoliv další využití (kopírování, opisování, předávání či prodej) lze provádět pouze s jejím písemným souhlasem.

Vypracoval:	Dopitová Alena - oddělení odměňování zaměstnanců
Přezkoumal:	v rámci připomínkového řízení
Za správu směrnice odpovídá:	vedoucí personálního odboru
Vydal:	odbor systémového inženýrství a strategie
Schválil:	Ing. Miloš Havránek – předseda představenstva

Obsah

1	ÚVODNÍ USTANOVENÍ	3
2	POUŽITÉ ZKRATKY	3
3	SEZNAM SOUVISEJÍCÍCH PŘEDPISŮ A DOKUMENTŮ	3
4	VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	4
5	MINIMÁLNÍ MZDA	4
6	ZARUČENÁ MZDA	4
7	MZDOVÉ FORMY	5
7.1	Smluvní mzda	5
7.2	Tarifní hodinová mzda	6
7.3	Výkonnostní odměny	7
7.4	Podílová mzda	8
7.5	Mimořádné odměny.....	8
7.6	Motivace k úspoře zaměstnanců	9
7.7	Motivační odměna zaměstnanců přepravní kontroly	10
8	FOND PRACOVNÍ DOBY	11
9	SJEDNÁNÍ A STANOVENÍ MZDY	12
10	MZDA NEBO NÁHRADNÍ VOLNO ZA PRÁCI PŘESČAS	12
11	MZDA, NÁHRADNÍ VOLNO NEBO NÁHRADA MZDY ZA SVÁTEK	12
12	MZDA ZA NOČNÍ PRÁCI	12
13	MZDA A PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRAC. PROSTŘEDÍ	13
14	MZDA ZA PRÁCI V SOBOTU A V NEDĚLI	13
15	VÝKONNOSTNÍ PŘÍPLATEK	13
15.1	Výkonnostní příplatek řidičů MHD	13
15.2	Výkonnostní příplatek dělníků a POP	14
16	ODMĚNA ZA DĚLENOU SMĚNU	14
17	ODMĚNA ZA ČEKÁNÍ V NEPRAVIDELNÉ (ZÁJEZDOVÉ) DOPRAVĚ ...	14
18	PŘÍPLATEK ZA NEROVNOMĚRNĚ ROZVRŽENOU PRACOVNÍ DOBU	15
19	ODMĚNY Z DOHOD O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRAC. POMĚR ..	15
20	MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE	15
21	MZDA A NÁHRADA MZDY PŘI PROSTOJÍCH A PŘERUŠENÍ PRÁCE .	15
22	NÁHRADA MZDY ZA NEMOC	15
23	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	16
24	SPLATNOST MZDY	16
25	VÝPLATA MZDY	17
26	SPLATNOST A VÝPLATA ODMĚN Z DOHOD	17
27	SRÁŽKY ZE MZDY	17
28	ZÁVĚREČNÉ USTANOVENÍ	18

Příloha č. 1 – Zásady pro přiznávání odborné praxe

Příloha č. 2 – Seznam prací, za které se poskytuje příplatek za ztížené pracovní prostředí

1 Úvodní ustanovení

Mzdový řád vychází ze zákoníku práce - zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění (dále jen ZP). Byl schválen odborovými organizacemi působícími v DPMB. Vedoucí na všech stupních řízení jsou povinni prokazatelně seznámit své zaměstnance s tímto mzdovým řádem a s Kolektivní smlouvou (kterou se též upravují základní pracovněprávní vztahy a nároky) a jsou povinni zajistit, aby tyto dokumenty byly veřejně přístupné všem zaměstnancům. Porušení povinností vyplývajících z tohoto mzdového řádu bude posuzováno jako porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

2 Použité zkratky

DPMB	- Dopravní podnik města Brna, a.s.
ZP	- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
ZOK	- Zákon o obchodních korporacích (zákon č. 90/2012 Sb.)
MHD	- městská hromadná doprava
D	- dělník
POP	- pracovník obslužného provozu
THP	- technickohospodářský pracovník
IDS JMK	- Integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
DPN	- dočasně práce neschopný, dočasná pracovní neschopnost

3 Seznam souvisejících předpisů a dokumentů

Právní předpisy v aktuálním znění

Zákon č. 262/2006 Sb.	zákoník práce
Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.	o úpravě pracovní doby a době odpočinku zaměstnanců v dopravě
Zákon č. 187/2006 Sb.	o nemocenském pojištění
Zákon č. 90/2012 Sb.	o obchodních korporacích
Zákon č. 114/1995 Sb.	o vnitrozemské plavbě
Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.	kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Vnitřní předpisy:

P01	Pracovní řád
P11	Kontrola dočasně práce neschopných zaměstnanců DPMB

Záznamy vystavované oddělením odměňování zaměstnanců

ZM01-01	Mzdový výměr
ZM01-02	Smlouva o mzdě (s ukazateli – měsíční)
ZM01-03	Smlouva o mzdě (s ukazateli – čtvrtletní)
ZM01-07	Smlouva o mzdě
ZM01-08	Smlouva o mzdě (THP-garant účtu)
ZM01-10	Odměna z dohody (smluvní mzda)
ZM01-19	Odměna z dohody (tarif)
ZM01-14	Stanovení průměrného procenta výkonnostní odměny
ZM01-18	Smlouva o podílové mzdě

Ostatní záznamy

- ZM01-09 Změna tarifního stupně pro dělnická povolání a prac. obslužných provozů
- ZM01-11 Poukázka na výplatu mimořádné odměny I
- ZM01-12 Poukázka na výplatu mimořádné odměny II
- ZM01-13 Pracovní charakteristika
- ZM01-15 Přehled plnění hodnotitelných ukazatelů
- ZM01-17 Cílová odměna

4 Všeobecná ustanovení

- 01 Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda nebo odměna z dohod za podmínek stanovených tímto mzdovým řádem.
- 02 Mzda je peněžitě plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
- 03 Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- 04 Odměna z dohody je peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (kap. 19)
- 05 Zaměstnanci, který je současně členem statutárního orgánu společnosti, nebo osobě jemu blízké, lze poskytnout mzdu i jiné plnění (např. nároky vyplývající z Kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů) pouze na základě určení Radou města Brna v působnosti valné hromady a s vyjádřením dozorčí rady dle § 61 ZOK.

5 Minimální mzda

- 01 Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli.
- 02 Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.
- 03 Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek:
 - a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou
 - b) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

6 Zaručená mzda

- 01 Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto mzdového řádu a Kolektivní smlouvy.
- 02 Nejnižší zaručená mzda nesmí být nižší než částka, kterou stanoví ZP v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy.
- 03 Nedosáhne-li mzda bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 02, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu

mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.

7 Mzdové formy

Ve společnosti jsou uplatněny následující mzdové formy:

- 01 Smluvní měsíční mzda - pro kategorie THP a vybrané skupiny dělníků a POP.
- 02 Smluvní hodinová mzda - pro kategorie THP a dělník
- 03 Tarifní hodinová mzda - pro kategorie dělníků, řidičů MHD a POP.
- 04 Podílová mzda.
- 05 Výkonnostní odměny.
- 06 Mimořádné odměny včetně cílových odměn.
- 07 Motivační odměna zaměstnanců přepravní kontroly.

7.1 Smluvní mzda

- 01 Smluvní mzda je sjednávána písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- 02 Při sjednávání smluvní mzdy se zaměstnancem je třeba přihlídnout k náročnosti pracovní činnosti, za kterou se smluvní mzda sjednává.
- 03 Smluvní mzdu navrhuje nadřízený zaměstnanec, odsouhlasí odborný ředitel a schvaluje nadřízený odborného ředitele.
- 04 Smluvní mzda měsíční je souhrnem zaručené a nezaručené části, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak. Smluvní mzda hodinová je stanovena hodinovou sazbou, je vyplácena za odpracovanou dobu a jsou k ní vypláceny další mzdové složky za podmínek daných tímto předpisem.
- 05 Období, na které se smluvní mzda sjednává, je uvedeno ve smlouvě o mzdě.
- 06 U zaměstnanců, v jejichž smlouvě o mzdě je výplata nezaručené části smluvní mzdy podmíněna splněním ukazatelů, platí:
 - Ukazatele určuje přímý nadřízený a zaměstnanec musí být s těmito ukazateli seznámen před zahájením hodnoceného období (měsíc, čtvrtletí, rok).
 - Ukazatele jsou hodnotitelné i měřitelné, u ukazatelů dlouhodobého charakteru (kalendářní rok) je možno při konečném splnění doplatit případné krácení za dílčí neplnění. Doplatek dle návrhu příslušného hodnotitele provádí oddělení odměňování zaměstnanců.
 - Měřitelné ukazatele vyjadřují plnění plánovaných hodnot, přičemž měrnými jednotkami mohou být nejen Kč, ale i např. vozkm, dny, %, atd.
 - Ukazatele musí být konkrétní a formulovány tak, aby byly jednoznačně vyhodnotitelné.
 - Ukazatele musí být stanoveny tak, aby byly ze strany hodnoceného zaměstnance ovlivnitelné, tzn., že je hodnocen pouze faktor, který mohl být činností hodnoceného zaměstnance přímo ovlivněn.
 - Hodnotitelné ukazatele mají tři stupně vyhodnocení:
 - splněn* - část nezaručené mzdy připadající na ukazatel se vyplácí v plné výši
 - splněn částečně* – část nezaručené mzdy připadající na ukazatel se snižuje, a to způsobem uvedeným hodnotitelem
 - nesplněn* - část nezaručené mzdy připadající na ukazatel se nevyplácí.
 - V případě částečného plnění a nesplnění se snížení mzdy vypočítává z nezaručené části hodnoceného období.

- Hodnotitelné ukazatele a způsob jejich vyhodnocení jsou uvedeny vždy ve smlouvě o mzdě.
 - Měřitelné ukazatele vč., jejich váhy (% podíl z celkového objemu nezaručené části smluvní mzdy) jsou uvedeny ve smlouvě o mzdě.
 - U měřitelných ukazatelů může přímý nadřazený z objektivních důvodů přiznat nezaručenou část ve vyšší výši, než odpovídá výsledku plnění ukazatele v %. V takovém případě k vyhodnocení ukazatele připojí komentář zdůvodňující odlišné přiznání nezaručené části smluvní mzdy. Takové zohlednění negativního výsledku plnění ukazatele musí být písemně schváleno nadřazeným toho, kdo odlišnou nezaručenou část přiznal.
- 07 Přímý nadřazený předá vyhodnocení podmínek pro výplatu nezaručené části smluvní mzdy (tj. ukazatelů) na předepsaném formuláři (viz záznam ZM01-15) nebo jinou dohodnutou formou na oddělení odměňování zaměstnanců nejpozději do 25. kalendářního dne měsíce následujícího po ukončení hodnoceného období.
- 08 Měsíční nezaručená část smluvní mzdy, podmíněná splněním ukazatelů, je vyplácena zálohově (tj. v plné výši, pouze při uplatnění závislosti na odpracované době). K případnému snížení její výše, na základě vyhodnocení stanovených podmínek, dochází v následujícím zúčtovacím období, ve kterém bude možno, vzhledem k výši nezaručené části smluvní mzdy, toto snížení realizovat.
- 09 Čtvrtletní nezaručená část smluvní mzdy je vyplácena po vyhodnocení stanovených podmínek, tj. zpravidla současně s vyúčtováním měsíce následujícího po skončení čtvrtletního hodnoceného období.
- 10 Podmínky pro výplatu roční nezaručené části smluvní mzdy jsou uvedeny ve smlouvě o mzdě.
- 11 Výplata nezaručené části mzdy je závislá na splnění podmínek, za kterých byla smluvní mzda sjednána, u zaměstnanců bez ukazatelů na hodnocení výkonu zaměstnance ze strany příslušného vedoucího zaměstnance.
- 12 Objem nezaručené části smluvní mzdy zaměstnanců bez ukazatelů je stanoven přímým nadřazeným vždy za uplynulé měsíční období, a to na základě zhodnocení pracovní činnosti a jejích výsledků. Při stanovení výše nezaručených částí jednotlivcům je přímý nadřazený povinen dodržet celkový objem této mzdové složky za všechny řízené zaměstnance, jejichž nezaručená část smluvní mzdy není podmíněna splněním stanovených ukazatelů.
- 13 Podíl nezaručené části smluvní mzdy na části zaručené může být upraven generálním ředitelem na základě vývoje mzdových nákladů, inflace a hospodářského výsledku.

7.2 Tarifní hodinová mzda

- 01 Základem pro zařazení zaměstnance do tarifního stupně je převážně vykonávaná pracovní činnost v souladu s vnitropodnikovým katalogem profesí. Katalog dělnických profesí je uložen na podnikovém intranetu.
- 02 Zaměstnanci, kteří vykonávají pracovní činnost v souladu s vnitropodnikovým katalogem profesí, jsou pro účely odměňování zařazeni do 7 tarifních stupňů nebo je s nimi uzavřena smlouva o mzdě. Každý tarifní stupeň je rozdělen do tarifních skupin. Výše tarifních sazeb je přílohou Kolektivní smlouvy společnosti.
- 03 Zařazení zaměstnance do tarifního stupně provádí příslušný vedoucí provozovny (útvary) a potvrzuje oddělení odměňování zaměstnanců. Při zařazování do tarifních stupňů se přihlíží i k dosaženému stupni vzdělání v daném nebo jemu příbuzném oboru. Přeražení zaměstnance do vyššího nebo nižšího tarifního stupně lze uskutečnit jen na základě změny složitosti vykonávané pracovní činnosti a podléhá schválení příslušným odborným ředitelem.

- 04 Do tarifních skupin jsou zaměstnanci zařazováni podle délky započitatelné odborné praxe. Odborná praxe je započítávána podle přílohy č. 1 tohoto mzdového řádu „Zásady pro přiznávání odborné praxe“.
- 05 Každý nový zaměstnanec nastupující do kategorie odměňované tarifní mzdou, je ke dni uzavření pracovního poměru s DPMB zařazen v rámci tarifního stupně do tarifní skupiny 0, zaměstnanci kategorie 1 (řidiči MHD) do tarifní skupiny 1. Podle délky dosažené odborné praxe je na základě návrhu příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnanec zařazen do tarifní skupiny dle započítané praxe.

7.3 Výkonnostní odměny

- 01 Výkonnostní odměny jsou mzdovou formou navazující na tarifní mzdu, mohou se tedy poskytovat všem zaměstnancům společnosti odměňovaným hodinovou tarifní mzdou. Celková výkonnostní odměna je generálním ředitelem stanovena provozovně nebo úseku měsíčně procentem z objemu skutečně zúčtovaných tarifních mezd a je vyplácena měsíčně.
- 02 Kritéria stanoví vedoucí příslušné provozovny nebo úseku a to podle potřeby pro jednotlivé pracovní skupiny nebo jednotlivce v přímé podřízenosti. Kritéria pro poskytování výkonnostních odměn je nutno volit taková, aby bylo možno objektivně vyhodnotit výkon práce každého jednotlivého zaměstnance v hodnoceném období. Hodnoceným obdobím je měsíc.
- 03 U řidičů MHD jsou výkonnostní odměny na příslušném dopravním středisku pravidelně měsíčně projednávány a vyhodnocovány hodnotitelskými komisemi. Na žádost odborových organizací je možná na těchto komisích jejich měsíční účast.
- 04 U kategorie D a POP je zejména hodnocena:
 - odbornost a náročnost vykonávané činnosti (tam, kde tyto faktory nejsou zohledněny již zařazením do tarifního stupně),
 - pracovní kázeň (kvalita a kvantita vykázané práce, dodržování předpisů atd.),
 - úspory energií a materiálu,
 - vlastní iniciativa a ochota ke spolupráci, plnění mimořádných úkolů,
 - všestrannost,
 - další kritéria vyplývající z provozní potřeby pracoviště.
- 05 Výkonnostní odměnu stanoví přímý nadřízený skupinám a jednotlivým zaměstnancům podle posouzení pracovních výsledků a podílu na dosažených výsledcích organizační jednotky v průběhu uplynulého hodnoceného období. O rozdělení výkonnostní odměny musí být pořízen písemný záznam. Nepřerozdělenou část výkonnostní odměny lze převést do dalších měsíců, u řidičů MHD pouze v rámci příslušného čtvrtletí.
- 06 Skupinám zaměstnanců i jednotlivcům může přímý nadřízený v hodnoceném období přiznat vyšší výkonnostní odměny dle plnění stanovených pravidel či kritérií. Skupiny zaměstnanců určí přímý nadřízený.
- 07 Vyhodnocování plnění kritérií a konečnou výši výkonnostní odměny stanoví přímý nadřízený (u kategorie řidič – hodnotitelská komise), který zaměstnance pravidelně měsíčně seznámí vhodnou písemnou formou o případném snížení výkonnostní odměny. Cílem seznámení je nejen hodnotit pracovní výkon zaměstnance, ale i vytvořit zaměstnanci možnost porovnat svoje jednotlivá zúčtovací období a informovat se na případné výkyvy.
- 08 Vedoucí je povinen na požádání seznámit zástupce odborových organizací se způsobem stanovení výkonnostních odměn.
- 09 Zaměstnanec se ve sporu o přiznané vyšší výkonnostní odměny se svojí stížností obrací na zaměstnance, který je nejbližším nadřízeným jeho přímému nadřízenému,

případně na příslušného vedoucího organizačního útvaru a odborného ředitele dle organizačního členění daného Organizačním řádem.

7.4 Podílová mzda

- 01 Podílovou mzdou jsou odměňováni zaměstnanci ve vybraných profesích, jejichž pracovní náplní je prodejní činnost, tj. zabezpečování externích zakázek v rámci dodavatelsko-odběratelských vztahů.
- 02 Podílová mzda je sjednávána písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- 03 Podílová mzda je měsíční a je souhrnem zaručené části a podílové části, podílová část má zpravidla formu provize ze zisku či prodejní ceny sjednaných zakázek.
- 04 Konkrétní podmínky pro výplatu obou částí mzdy jsou uvedeny vždy ve smlouvě o podílové mzdě. Při stanovení podmínek musí být respektován § 110 zákoníku práce o stejné odměně za práci stejné hodnoty.

7.5 Mimořádné odměny

- 01 Mimořádné odměny mohou být přiznány všem zaměstnancům společnosti.
- 02 Do kategorie mimořádných odměn patří i všechny mimořádné odměny s účelovým zaměřením (včetně mimořádných výkonnostních odměn), odsouhlasené generálním ředitelem a dále i tzv. cílové odměny, jejichž výplata je podmíněna vždy splněním konkrétního mimořádného úkolu, či dodržením určeného termínu. O možnosti výplaty cílové odměny musí být příslušný okruh zainteresovaných zaměstnanců informován vždy před zahájením prací na stanoveném úkolu. Přiznávají se za zvlášť úspěšné splnění stanovených pracovních úkolů, zejména za splnění takových úkolů, které si vyžádaly mimořádnou obětavost a iniciativu zaměstnanců nebo za zkrácení předem stanovených termínů.
- 03 Mimořádné odměny se přiznávají i za výkon prací a splnění úkolů vyskytujících se mimořádně a jednorázově, a to zejména za:
 - zastupování v plném rozsahu zaměstnance zařazeného do funkce ve vyšším tarifním stupni, na základě pověření ze strany příslušného nadřízeného, avšak nejdříve po čtyřech týdnech zastupování,
 - zajišťování úkolů za dlouhodobě nemocné zaměstnance nebo při dočasně neobsazených funkčních místech. Za zajišťování úkolů a zabezpečení činností za dlouhodobě nemocné zaměstnance nebo při dočasně neobsazených funkčních místech (minimálně po čtyřech týdnech) se přiznává odměna až do výše 50 % uspořené smluvních mezd u kategorie THP a 50 % nevyplacené průměrné měsíční mzdy v kategoriích D a POP. Generálním ředitelem stanovená částka mimořádných odměn se zvyšuje o přiznanou odměnu za úsporu mzdových prostředků ve vazbě na zabezpečení úkolů za dlouhodobě nemocné zaměstnance nebo za neobsazené pracovní místo. Toto navýšení schvaluje vedoucí personálního odboru na doporučení oddělení odměňování zaměstnanců.
 - urychlené zpracování změn z důvodů změn v zákonných předpisech,
 - zavádění nové techniky, technologie a vyšší organizace práce,
 - splnění mimořádných úkolů schválené zaměstnanci s dispozičním právem.
- 04 Za jiné výjimečné zásluhy, zejména:
 - za zabránění havárií a odstranění jejich následků,

- při ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců,
 - při odstranění následků živelných pohrom.
- 05 Dispoziční právo používat mimořádné odměny přísluší představenstvu společnosti, generálnímu řediteli a odborným ředitelům, případně generálním ředitelem delegovaným zaměstnancům.
- 06 Objem odměn, se kterým mohou disponovat zaměstnanci uvedení v bodu 05, s výjimkou představenstva společnosti, stanoví generální ředitel.
- 07 Zaměstnanci s dispozičním právem používat mimořádné odměny odpovídají za správnost uvedených důvodů pro přiznání odměny. Zdůvodnění musí být srozumitelné a výstižně vyjadřovat podstatu odměňovaného úkonu.
- 08 Mimořádné odměny nesmí být použito, pokud zaměstnanec za splnění mimořádného úkolu již obdržel mzdu a příplatek za práci přesčas, pokud generální ředitel nerozhodne jinak.
- 09 Pro zvýšení účinnosti by měly být mimořádné odměny vypláceny bezprostředně po splnění mimořádného úkolu zaměstnancem, nejpozději však s vyúčtováním mzdy v příslušném měsíci nebo v nejbližším možném termínu. Výše mimořádné odměny musí odpovídat výsledkům práce a zásluhám zaměstnance. Při určování výše odměny je třeba přihlížet k dosaženému efektu a úsilí zaměstnance při plnění úkolu.
- 10 Při zjištění, že zaměstnanec s dispozičním právem nehospodaří s mimořádnými odměnami podle stanovených zásad, může mu být, kromě udělení sankce za neoprávněnou výplatu mzdových prostředků, dispoziční právo odňato a zbývající prostředky budou převedeny do mimořádných odměn generálního ředitele.
- 11 Oddělení odměňování zaměstnanců vede evidenci mimořádných odměn, odpovídá za výši jejich čerpání v rámci plánované roční výše a bude provádět namátkové kontroly výplat, zejména jejich řádné zdůvodnění.

7.6 Motivace k úspoře zaměstnanců

- 01 Pravidla pro individuální a skupinovou motivaci k plnění úkolů v úsporách zaměstnanců byla stanovena na základě potřeby naplňování strategických cílů DPMB v oblasti počtů zaměstnanců a potřeby posílení stabilizačních faktorů u zaměstnanců současných.
- 02 Dojde-li k úspoře zaměstnance a veškerá práce bude přerozdělena mezi zbývající zaměstnance, bude příslušné organizační jednotce, jako podíl z úspory mzdových nákladů, přiznána buď jednorázová odměna ve výši dvojnásobku průměrné měsíční mzdy uspořeného zaměstnance, nebo mzdový nárůst ve výši 25 % průměrné měsíční mzdy uspořeného zaměstnance.
- 03 Přiznání odměny se řídí následujícími pravidly:
- Jednorázová odměna se přiznává v případě, že pracovní činnosti za uspořeného zaměstnance nebudou převzaty zbývajícími zaměstnanci organizační jednotky, ale tito se podíleli na návrhu jiného způsobu řešení.
 - Navýšení mzdy o 25 % uspořené průměrné mzdy se přiznává v případě, že ostatní zaměstnanci převezmou činnosti, nebo jejich část, za uspořeného zaměstnance.
 - Týká se kategorií zaměstnanců D, POP a THP, kteří mají s DPMB uzavřenou pracovní smlouvu.
 - Za úsporu zaměstnance je považováno snížení skutečného fyzického stavu a vymezení platnosti systemizovaného (plánovaného) pracovního místa. Příslušnou organizační jednotkou se rozumí oddělení, odbor, provozovna nebo středisko, ve kterém došlo k úspoře zaměstnance.

- Za úsporu zaměstnance v kategorii THP bude poskytnuta buď jednorázová odměna ve výši dvojnásobku průměrné měsíční mzdy uspořené zaměstnance, nebo navýšení objemu smluvních mezd o 25 % průměrné uspořené měsíční mzdy. Průměrnou měsíční mzdou se rozumí aritmetický průměr skutečně vyplacených mezd za poslední tři měsíce před realizací úspory s případným přepočtem na plný plánovaný časový fond.
 - Za úsporu zaměstnance v kategoriích D a POP bude poskytnuta buď jednorázová odměna ve výši dvojnásobku průměrné měsíční mzdy uspořené zaměstnance, nebo navýšení objemu výkonnostních odměn o 25 % průměrné uspořené měsíční mzdy. Průměrnou měsíční mzdou se rozumí aritmetický průměr skutečně vyplacených mezd za poslední tři měsíce před realizací úspory, vypočítaných jako násobek platného hodinového průměru a plánovaného časového fondu daného měsíce.
 - Do průměrné mzdy se nezapočítávají v žádné kategorii mimořádné odměny. Vyžádá-li si změna v pracovních procesech v důsledku úspory zaměstnance zvýšení kvalifikace ostatních zaměstnanců, lze pro krytí těchto více nákladů využít až 10 % roční mzdy uspořené zaměstnance převodem na účet 518.517 – Vzdělávání. Roční mzdou se rozumí dvanáctinásobek průměrné měsíční mzdy. O převodu rozhoduje vedoucí personálního odboru na základě návrhu vedoucího příslušné organizační jednotky.
 - O způsobu zabezpečení činností za uspořené zaměstnance, a tím i o druhu odměny (jednorázová nebo trvalá), rozhoduje vždy příslušný odborný ředitel. V rámci organizační jednotky bude odměna přiznána těm, jejichž zvýšená iniciativa a pracovní aktivita umožnila realizaci úspory. O rozdělení odměny na jednotlivce rozhoduje vedoucí příslušné organizační jednotky.
 - Jednorázová odměna za úsporu zaměstnance bude vyplácena formou mimořádné odměny, objem mimořádných odměn přiznaný generálním ředitelem bude vždy navýšen o vyplacenou částku. Navýšení mezd se přiznává od měsíce následujícího po skutečném snížení fyzického stavu a vymezení platnosti plánovaného místa.
 - Výpočet výše odměny provádí na základě požadavku vedoucího organizační jednotky oddělení odměňování zaměstnanců. Na formuláři na výplatu mimořádné odměny (ZM01-11, příp. ZM01-12) musí být potvrzení oddělení odměňování o vymezení systemizovaného pracovního místa.
- 04 Vedoucí příslušné organizační jednotky je odpovědný za to, že v období následujícím po vyplacení odměny nedojde z důvodu úspory zaměstnance k nárůstu přesčasové práce nebo přepočteného stavu zaměstnanců bez řádného odůvodnění.

7.7 Motivační odměna zaměstnanců přepravní kontroly

- 01 Účelem poskytování motivační odměny je zvýšení hmotné zainteresovanosti zaměstnanců kontrolujících cestující, za účelem zjištění těch, kteří porušují Smluvní přepravní podmínky IDS JMK.
- 02 Zásady pro přiznání motivační odměny se vztahují na všechny zaměstnance společnosti, kteří mají oprávnění kontrolovat dodržování platných podmínek stanovených Tarifem IDS JMK a Smluvními přepravními podmínkami IDS JMK.
- 03 Podmínkou pro poskytnutí motivační odměny je zjištění cestujícího v Integrovaném dopravním systému Jihomoravského kraje, který se při kontrole neprokázal platným jízdním dokladem, nebo jinak porušil Smluvní přepravní podmínky IDS JMK.

Při splnění podmínky se přiznává motivační odměna:

- ve výši 7,- Kč za každý případ zjištění cestujícího, který porušil Smluvní přepravní podmínky IDS JMK, a sepsání zápisu o provedené přepravní kontrole s ověřenými osobními údaji cestujícího (ověřeno z občanského

průkazu, řidičského průkazu, pasu, povolení k trvalému pobytu, náhradního občanského průkazu, zbrojního průkazu, vojenské knížky, ověřeno městskou policií nebo Policií ČR),

- ve výši 100,- Kč za každý případ zjištění cestujícího, který porušil Smluvní přepravní podmínky IDS JMK a zaplatil přírážku k jízdnému v hotovosti na místě nebo do 5 pracovních dnů následujících po zjištění v souladu s ustanovením čl. 9, odst. 9) Smluvních přepravních podmínek IDS JMK,
- ve výši 43,- Kč za každý případ, kdy se cestující, s nímž byl sepsán zápis o provedené přepravní kontrole, do 5 pracovních dnů prokázal předplatní jízdenkou nepřenosnou, která byla platná v době kontroly a uhradil přírážku k jízdnému v souladu s ustanovením čl. 9, odst. 10) a 11) Smluvních přepravních podmínek IDS JMK,
- ve výši 75,- Kč za každý případ, kdy se cestující, s nímž byl sepsán zápis o provedené přepravní kontrole, uhradí mezi šestým a třicátým dnem od sepsání zápisu o provedené přepravní kontrole přírážku k jízdnému ve výši dle ustanovení čl. 9, odstavce 5) a 6) Smluvních přepravních podmínek IDS JMK.

- 04 Motivační odměna se zaměstnancům vyplácí spolu s vyúčtováním mzdy za zúčtovací období, ve kterém nárok na odměnu vznikl.
- 05 Podklady pro přidělování motivační odměny jsou zjišťovány z aplikace Evidence cestujících bez platného jízdního dokladu a za jejich správnost odpovídá vedoucí přepravní kontroly.

8 Fond pracovní doby

- 01 U řidičů MHD se měsíční norma výkonu stanoví násobkem počtu předepsaných směn a stanovené denní normy (podle jednotlivých turnusů). Hodiny odpracované nad takto stanovenou měsíční normu výkonu jsou prací přesčas. V případě nesplnění měsíčního výkonu (podvýkon – pro překážky na straně zaměstnavatele), přísluší zaměstnanci mzdové vyrovnání ve výši průměrného výdělku za každou chybějící hodinu do měsíční normy pracovního výkonu.

Přehled výkonů v jednotlivých turnusech řidičů MHD na 1 směnu při 40 hodinovém pracovním týdnu:

4 + 1 - norma výkonu na jednu směnu 8,08 hod.

4 + 2, 2 + 1 - norma výkonu na jednu směnu 8,58 hod.

5 + 2 - norma výkonu na jednu směnu 8,00 hod.

7 + 7 – norma výkonu na jednu směnu 11,43 hod. (dlouhý/krátký týden)

- 02 U zaměstnanců pracujících v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, se stanoví měsíční norma výkonu násobkem počtu pracovních směn a počtu hodin připadajících na jednu směnu.
- 03 V nerovnoměrně rozvržené pracovní době nesmí pracovní doba překročit v průměru stanovenou týdenní pracovní dobu (v DPMB 40 hodin pro řidiče MHD, a ty strážné, kteří trvale nezajišťují ozbrojený doprovod při svozu tržeb a 37,5 hod pro všechny ostatní zaměstnance) za období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- 04 U ostatních zaměstnanců pracujících v jednosměnném nebo dvousměnném pracovním režimu (pondělí - pátek), při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin, se stanoví norma pracovního výkonu za měsíc podle počtu pracovních dnů včetně svátků připadajících na všední den v měsíci a stanovené pracovní doby na jeden pracovní den.

9 Sjednání a stanovení mzdy

- 01 Mzda se sjednává smlouvou o mzdě nebo stanoví mzdovým výměrem, a to vždy před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
- 02 Nejpozději v den nástupu do práce obdrží zaměstnanec písemný doklad o stanovené či dohodnuté mzdě, který obsahuje údaje o způsobu odměňování určené Zákoníkem práce. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém dokladu, bude o tom zaměstnanec písemně informován, včetně uvedení data nabytí účinnosti změny. Jedná-li se o změnu u zaměstnance s přiznanou smluvní mzdou, je s ním uzavřena vždy nová smlouva o mzdě.

10 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

- 01 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o příslušnou procentní částku průměrného výdělku, jak vyplývá z Kolektivní smlouvy, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne na poskytnutí náhradního volna místo zvýšené mzdy. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce, přísluší zaměstnanci zvýšená mzda.
- 02 Jestliže zaměstnanec napracovává práci konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost, nejedná se o práci přesčas.

11 Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

- 01 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o příslušnou procentní částku průměrného výdělku, jak vyplývá z Kolektivní smlouvy, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce, přísluší zaměstnanci zvýšená mzda.
- 02 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy v této výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.
- 03 Náhrada mzdy za svátek nepřisluší zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, neboť měsíční mzda v nezměněné výši přísluší zaměstnanci bez ohledu na počet pracovních dnů a svátků v kalendářním měsíci. U tzv. turnusových zaměstnanců, kterým svátek připadl na jejich turnusové volno, nepřisluší náhrada mzdy za svátek, neboť by v tento den stejně nepracovali, a proto jim neušla mzda.
- 04 Zaměstnancům (vč. zaměstnanců v nepřetržitém pracovním režimu), kterým v době dovolené připadl svátek na den, který by byl jinak jejich obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se tento do dovolené. Zaměstnanci musí být dovolená předem řádně určena, příp. schválena.

12 Mzda za noční práci

- 01 Noční prací je práce konaná v době mezi 22.00 hod a 6.00 hod následujícího dne.
- 02 Zaměstnancům, kteří konají noční práci, přísluší mzdové zvýhodnění za jakoukoliv dobu odpracovanou mezi 22.00 hod. a 6.00 hod. Výše mzdového zvýhodnění je uvedena v Kolektivní smlouvě.
- 03 Za práci přesčas konanou jako noční práce přísluší kromě příplatku za práci přesčas i příplatek za noční práci a tento příplatek přísluší i v případě, když si zaměstnanec za tuto práci čerpá náhradní volno.

13 Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci mzdové zvýhodnění ve výši a za podmínek sjednaných v Kolektivní smlouvě.

Seznam prací, za které se poskytují příplatky za ztížené pracovní podmínky, je přílohou č. 2 této směrnice.

14 Mzda za práci v sobotu a v neděli

01 Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o procentní částku průměrného výdělku, uvedenou v Kolektivní smlouvě.

02 Zvýšení o příslušnou procentní částku průměrného výdělku (sobotní a nedělní příplatek) přísluší zaměstnanci také v tom případě, kdy za sobotní nebo nedělní práci čerpá náhradní volno.

15 Výkonnostní příplatek

15.1 Výkonnostní příplatek řidičů MHD

Za účelem zvyšování kvality výkonu dopravní služby je řidičům MHD měsíčně vyplácen výkonnostní příplatek. Pro výplatu příplatku jsou stanovena následující základní kritéria:

- Řidič MHD musí odpracovat stanovený měsíční fond pracovní doby dle určených služeb. Každý řidič MHD v pracovním poměru obdrží výkonnostní příplatek při naplnění měsíčního fondu pracovní doby (do měsíčního fondu pracovní doby budou pro tento účel započítány – základní odpracovaná doba, doba práce přesčas, doba, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy za dovolenou nebo svátek, doba placené absence ve smyslu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ZP § 203 písm. d), e) a ustanovení čl. 5.9 platné Kolektivní smlouvy, povolené placené volno uvolněným zaměstnancům dle článku 3.6 Kolektivní smlouvy. Do odpracované doby je započítána i případná neplacená absence z důvodu poskytnutí pracovního volna na vlastní svatbu. Při nenaplnění stanoveného měsíčního fondu pracovní doby se příplatek **neposkytuje**.
- Příplatek se řidiči MHD neposkytuje v případě, že mu byly v příslušném měsíci písemně vytknuty nedostatky v plnění pracovních povinností. O této skutečnosti písemně informuje vedoucí středisek dopravních provozů oddělení odměňování nejpozději první pracovní den následujícího kalendářního měsíce.
- Příplatek se neposkytuje při stížnosti, kterou zapříčinil řidič svým jednáním nebo chováním. Výplata se za příslušný měsíc pozastaví až do okamžiku prošetření stížnosti a přijetí rozhodnutí o oprávněnosti či neoprávněnosti stížnosti a o zavinění ze strany řidiče. Při oprávněné stížnosti výkonnostní příplatek řidiči MHD přísluší v tom případě, že byl za tuto stížnost již postižen jiným způsobem. Při neoprávněné stížnosti bude pozastavený příplatek vyplácen v nejbližším výplatním termínu. O této skutečnosti informuje vedoucí středisek dopravních provozů oddělení odměňování nejpozději první pracovní den následujícího kalendářního měsíce.
- Příplatek se neposkytuje, má-li řidič MHD v hodnoceném měsíci vykázanou neomluvenou absenci.
- Výkonnostní příplatek se přiznává ve výši **1.500,- Kč** za měsíc.
- U zaměstnanců v pracovním poměru, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu, se základní sazba příplatku upraví úměrně k sjednané délce pracovní doby.
- Výkonnostní příplatek se vyplácí jako součást mzdy v příslušném výplatním termínu.
- Za měsíční zpracování dat, podmiňujících výplatu výkonnostního příplatku podle

stanovených pravidel, odpovídá oddělení odměňování zaměstnanců.

15.2 Výkonnostní příplatek dělníků a POP

Za účelem zvyšování kvality výkonu je zaměstnancům v kategorii dělníků a POP (dále jen zaměstnanci) měsíčně vyplácen výkonnostní příplatek. Pro výplatu příplatku jsou stanovena následující základní kritéria:

- Zaměstnanec musí odpracovat stanovený měsíční fond pracovní doby. Každý zaměstnanec v pracovním poměru obdrží výkonnostní příplatek při naplnění měsíčního fondu pracovní doby (do měsíčního fondu pracovní doby budou pro tento účel započítány – základní odpracovaná doba, doba práce přesčas, doba, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy za dovolenou nebo svátek, doba placené absence ve smyslu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., ZP § 203 písm. d), e) a ustanovení čl. 5.9 platné Kolektivní smlouvy, povolené placené volno uvolněným zaměstnancům dle článku 3.6 Kolektivní smlouvy. Do odpracované doby je započítána i případná neplacená absence z důvodu poskytnutí pracovního volna na vlastní svatbu. Při nenaplnění stanoveného měsíčního fondu pracovní doby se příplatek **neposkytuje**.
- Příplatek se zaměstnanci neposkytuje v případě, že mu byly v příslušném měsíci písemně vytknuty nedostatky v plnění pracovních povinností. O této skutečnosti písemně informuje vedoucí organizační jednotky oddělení odměňování nejpozději první pracovní den následujícího kalendářního měsíce.
- Příplatek se neposkytuje, má-li zaměstnanec v hodnoceném měsíci vykázanou neomluvenou absenci.
- Výkonnostní příplatek se přiznává **ve výši 1.000,- Kč za měsíc**. Po dobu plavební sezóny přísluší dělníkům v profesi vůdce plavidla – kapitán výkonnostní příplatek ve výši 1.500,- Kč měsíčně.
- U zaměstnanců v pracovním poměru, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu, se základní sazba příplatku upraví úměrně sjednané délce pracovní doby.
- Výkonnostní příplatek se vyplácí jako součást mzdy v příslušném výplatním termínu.
- Za měsíční zpracování dat, podmiňujících výplatu výkonnostního příplatku podle stanovených pravidel, odpovídá oddělení odměňování zaměstnanců.

16 Odměna za dělenou směnu

Za čekání v pravidelné hromadné dopravě nařízené schváleným rozvrhem směn (turnusem) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje, obdrží zaměstnanec odměnu, jak vyplývá z Kolektivní smlouvy.

17 Odměna za čekání v nepravidelné (zájezdové) dopravě

Za čekání v nepravidelné (zájezdové) dopravě obdrží zaměstnanec odměnu za každou hodinu čekání, která není započítána do výkonu práce, ve výši schválené v Kolektivní smlouvě. Při vícedenních zájezdech se do doby čekání nepočítá doba mezi ukončením a začátkem pracovního výkonu. Doba ukončení a začátku pracovního výkonu je určena Příkazem k vypravení a jízdním výkazem autobusu zájezdové dopravy.

18 Příplatek za nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu

Zaměstnanci pracujícím v nerovnoměrně rozvržené pracovní době přísluší mzdové zvýhodnění ve výši stanovené Kolektivní smlouvou.

19 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Výše odměny z dohody o práci konané mimo pracovní poměr a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti, případně stanoví v dokumentu „Stanovení odměny z dohody“. Podíl nezaručené části odměny z dohody na části zaručené může být upraven generálním ředitelem na základě vývoje mzdových nákladů, inflace a hospodářského výsledku.

20 Mzda při výkonu jiné práce

- 01 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.
- 02 Doplátek poskytovaný zaměstnanci převedenému na jinou práci z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) ZP, přísluší i tehdy, jestliže ukončil pracovní poměr a nastoupil práci v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele.
- 03 Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

21 Mzda a náhrada mzdy při prostojích a přerušení práce

- 01 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, jde o prostoj a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.
- 02 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.
- 03 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce.
- 04 Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v odst. 01 až 03, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

22 Náhrada mzdy za nemoc

- 01 Po dobu prvních tří pracovních dnů DPN přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 30 % redukovaného průměrného výdělku. Redukovaný průměrný výdělek se stanoví dle § 21 a § 22 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Náhrada mzdy za první tři pracovní dny přísluší pouze v případě první DPN v kalendářním roce. Nabytím účinnosti zákona č. 32/2019 Sb. se předchozí věta ruší. Práva a povinnosti vzniklé před účinností zákona č. 32/2019 Sb. se posuzují podle dosavadní úpravy

- 02 Po dobu prvních 14 kalendářních dnů DPN přísluší zaměstnanci dle § 192 odst. 2 Záköníku práce od 4. pracovního dne náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného (redukovaného) výdělku. Od doby účinnosti zákona č. 32/2019 Sb. platí – po dobu prvních 14 kalendářních dnů DPN přísluší zaměstnanci dle § 192 odst. 2 Záköníku práce náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného (redukovaného) výdělku.
- 03 Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci za pracovní dny (směny), respektive svátky, v jejichž důsledku zaměstnanci odpadla práce.
- 04 Náhrada mzdy se snižuje o 50 % v případech, kdy se nemocenské podle předpisů o nemocenském pojištění snižuje na polovinu (§ 31 zákona č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění). Jde o případy zaviněné účasti ve rvačce, bezprostředního následku opilosti či zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek, nebo při spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.
- 05 DPMB je oprávněn prostřednictvím pověřených zaměstnanců v průběhu prvních čtrnáct kalendářních dnů kontrolovat DPN zaměstnance. Předmětem kontroly je dodržování režimu DPN, tzn. zda se zaměstnanec zdržuje v místě pobytu a zda dodržuje rozsah lékařem povolených vycházek. Místem pobytu je místo, které zaměstnanec nahlásil svému ošetřujícímu lékaři a které je uvedeno v rozhodnutí o vzniku DPN. Kontroly se provádějí dle směrnice P11.
V případě, že výsledkem kontroly bude zjištění o porušení režimu DPN zaměstnance, postupuje se ve smyslu směrnice P11.
- 06 Poruší-li zaměstnanec režim DPN, bude mu náhrada mzdy za nemoc snížena v případě prvního porušení o 50 %, v případě dalších porušení nebude náhrada vyplacena vůbec, a to pouze za předpokladu, že porušení režimu DPN již nebylo ze strany zaměstnavatele důvodem k výpovědi dle § 52 písm. h) Záköníku práce.
- 07 Jestliže už byla náhrada mzdy za nemoc vyplacena a DPMB rozhodl o jejím snížení nebo neposkytnutí, je oprávněn si náhradu mzdy, na niž zaměstnanci právo nevzniklo, srazit z jeho mzdy nebo odměny z dohody o pracovní činnosti, příp. dohody o provedení práce (§ 147 odst. 1 písm. e) Záköníku práce).
- 08 Zaměstnancům, pracujícím na základě dohody o provedení práce a o pracovní činnosti, přísluší rovněž náhrada odměny z této dohody (náhrada za nemoc), splnil-li podmínky pro vznik nemocenského pojištění.

23 Odměna za pracovní pohotovost

- 01 Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši stanovené v Kolektivní smlouvě. Je-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, náleží mu za ni pouze odpovídající mzda, nikoliv odměna.
- 02 Kromě odměny uvedené v předchozím odstavci, nelze za pracovní pohotovost poskytovat jiné odměny nebo mzdová zvýhodnění.

24 Splatnost mzdy

- 01 Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu.
- 02 Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin, které odpracoval v období, za které se mzda poskytuje.
- 03 Termíny výplaty jsou stanoveny v Kolektivní smlouvě.
- 04 Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu, splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru, jestliže to umožní technika výpočtu mezd. Jestliže to neumožní technika výpočtu mezd, vyplatí

mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.

25 Výplata mzdy

- 01 Mzda se vyplácí v zákonných penězích.
- 02 Mzda se vyplácí v termínech, na místech a způsoby dohodnutými v Kolektivní smlouvě. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den, na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodnou jinak.
- 03 Při měsíčním vyúčtování mzdy je organizace povinna vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance mu předloží zaměstnavatel k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
- 04 Zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Manželovi či manželce lze mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví zákon.
- 05 Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy, popř. jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle ZP nebo zvláštního právního předpisu, poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden platební účet určený zaměstnancem, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná pozdější termín.

26 Splatnost a výplata odměn z dohod

- 01 Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu odměn z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy ustanovení o splatnosti a výplatě mzdy této směrnice.
- 02 Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

27 Srážky ze mzdy

- 01 Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen:
 - a) v případech stanovených Zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem,
 - b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
 - c) k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, bylo-li to sjednáno v Kolektivní smlouvě nebo na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a souhlasí-li s tím zaměstnanec, který je členem odborové organizace.
- 02 Pořadí srážek ze mzdy:
 - a) daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,
 - b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
 - c) záloha na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,

- d) nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
 - e) náhrada mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, nebo na niž mu právo nevzniklo a náhrada mzdy podle § 192 ZP, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.
- 03 Srážky ze mzdy k náhradě škody jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.

28 Závěrečné ustanovení

Tato směrnice je s účinností od 1. 5. 2019 závazná pro všechny zaměstnance
Dopravního podniku města Brna, a.s. a nahrazuje směrnici M01r13 ze dne 1. 2. 2018.

V Brně 17. května 2019

.....
Ing. Miloš Havránek, předseda představenstva DPMB, a.s.

.....
Ing. Petr Kratochvíl, místopředseda představenstva DPMB, a.s.

.....
Libor Weinstein, předseda Základní organizace OS dopravy Dopravního podniku města Brna

.....
Karel Gritzbach, předseda Odborové koalice Dosia DP Brno-autobusy

.....
Petr Kolařík, předseda Odborové koalice Dosia DP Brno-tramvaje

.....
Milan Pospíšil, předseda Profesní odborové organizace řidičů MHD Alternativa

.....
Václav Novák, předseda Odborové organizace DOSIDARITA

.....
Jiří Dostál, předseda odborové organizace Odbory dopravního podniku města Brna