

Dopravní podnik města
Pardubic a.s.
Teplého 2141
532 20 Pardubice
DIČ: CZ63217066
RS

Dopravní podnik města Pardubic a. s.



KOLEKTIVNÍ SMLOUVA na rok 2010

uzavřená

mezi

DOPRAVNÍM PODNIKEM MĚSTA PARDUBIC a.s.

Teplého 2141, 532 20 Pardubice

IČ: 63217066

zastoupeným Ing. Tomášem Pelikánem – ředitelem společnosti
(dále jen zaměstnavatel)

a

ZÁKLADNÍ ORGANIZACÍ

Odborového svazu zaměstnanců dopravy, silničního hospodářství a
autoopravárenství Čech a Moravy

zastoupenou p. Zdeňkem Michalem, předsedou ZVO
(dále jen ZO)

.....
předseda ZVO

.....
ředitel společnosti

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Tato Kolektivní smlouva (*dále jen KS*) vymezuje individuální a kolektivní vztahy mezi Dopravním podnikem města Pardubic a.s. (*dále jen DPMP a.s.*) jako zaměstnavatelem a zaměstnanci Dopravního podniku města Pardubic a.s. zastoupenými ZO v oblasti pracovněprávní, mzdové, sociální, péče v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kulturní, tělovýchovné, stravování a v oblasti rekreace. Při tvorbě KS vycházely uvedené smluvní strany ze zákona o kolektivním vyjednávání, zákona o mzdě, zákoníku práce a dalších pracovně právních předpisů.

Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance, tedy i na ty, kteří nejsou odborově organizováni. Na zaměstnance v pracovně právním vztahu založeném dohodou o práci konané mimo pracovní poměr se vztahuje pouze tehdy, kdy je to v KS výslovně uvedeno.

II. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1. Zákaz diskriminace

Obě smluvní strany se zavazují, že při uplatňování pracovněprávních nároků nebudou zaměstnanci diskriminováni z důvodů rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženského vyznání, národnosti, sociálního původu, činnosti nebo členství v politické či odborové organizaci, zdravotního stavu, věku nebo rodinného stavu. Zavazují se též k vyloučení jakékoliv činnosti politických stran, hnutí a iniciativ uvnitř společnosti.

2. Všeobecná ustanovení

- a) kolektivní spory mezi smluvními stranami jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům a řeší se podle ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání,
- b) každá ze stran této smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této KS. O návrhu je druhá strana povinna jednat v zákonem stanovené lhůtě.

3. Zákonná pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů

Vztahuje se na funkcionáře ZVO, kteří jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem nebo na ty, na něž bylo toto oprávnění přeneseno po dobu výkonu funkce i po skončení funkce.

4. Závazky zaměstnavatele

- a) respektovat právo každého zaměstnance být či nebýt odborově organizován,
- b) jednat s odborovou organizací s cílem uzavření KS na příslušný rok,
- c) na základě nájemní smlouvy pronajmout odborové organizaci místnost pro práci a schůzovou činnost odborových orgánů s nezbytným vybavením a s možností užívání spojové, rozmnožovací techniky a internetu za úplatu.
Vyúčtování bude provedeno 1x za celý rok.
- d) uvolňovat pověřeného zástupce ZVO na pravidelná jednání a školení, v souladu s §203 ZP, písm. 2a) a 2b) a poskytovat náhradu mzdy ve výši jeho průměrného výdělku v rozsahu max.16 hodin týdně.
- e) poskytovat ZO včas informace, konzultace a podklady nutné pro kvalitní plnění práv odborové organizace, pokud zaměstnavatel má tyto informace k dispozici
- f) pokud ve společnosti vznikne další odborová organizace, budou vzájemné vztahy řešeny dohodou mezi zaměstnavatelem, stávající ZO a zástupci nově vzniklé odborové organizace,

- g) zpřístupnit zaměstnancům podnikový zpravodaj,
- h) umožnit zaměstnancům využívat rehabilitační služby v zařízení společnosti v jejich osobním volnu,
- i) poskytovat ZO vnitřní předpisy vydávané v DPMP a.s.,
- j) provádět za úhradu srážky členských příspěvků ze mzdy členům odborové organizace a zasílat je na určený účet odborové organizace (písemný souhlas každého člena zajistí odborová organizace),
- k) informovat ZO o změnách zaměstnanců na vedoucích funkcích,
- l) poskytovat ZO po uplynutí každého čtvrtletí s načítáním od začátku roku informace
 - o vývoji mezd a vývoji průměrné mzdy ve společnosti
 - o ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele - výkaz zisků a ztrát.
 V případě změn :
 - seznamovat s KS a vnitřními předpisy
 - právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích
 - o změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele
 - pravděpodobném vývoji zaměstnanosti u zaměstnavatele
 - o zamýšlených strukturálních změnách, racionalizačních nebo organizačních změnách s vlivem na zaměstnanost u zaměstnavatele
 - stavu a struktury zaměstnanců, základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách
 - bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
- m) umožnit provozním zaměstnancům osobní očistu po ukončení pracovní doby
Úraz vzniklý v průběhu této osobní očisty bude považován za pracovní a odškodněn také jako pracovní.
- n) dojde-li k porušení povinností, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a zaměstnavatel rozhodne o zkrácení prémie nebo osobního ohodnocení, je povinen dotyčného zaměstnance o tomto bezodkladně informovat.

5. Závazky ZO

- a) ZO bude účinně spolupracovat se zaměstnavatelem při:
 - aa) zajištění a kontrole dodržování všech ustanovení Pracovního řádu společnosti a zákoníku práce a při zvyšování a udržení pozitivního a aktivního vztahu zaměstnanců ke společnosti a k sobě navzájem,
 - ab) prosazování úplného dodržování vnitřního předpisu společnosti k ochraně před alkoholismem a toxikomaniemi a zákazu kouření mimo určená místa,
 - ac) zajištění dodržování ochrany obchodních tajemství společnosti,
 - ad) dodržování stanovené ústrojní kázně zaměstnanců DPMP a.s.,
 - ae) prosazení dodržování stanovených zásad BOZP a PO všemi zaměstnanci společnosti,
 - af) zajištění plného využití fondu pracovní doby a to především snížením absence,
 - ag) dosažení řádného a plného využívání stanovené pracovní doby,
 - ah) předcházení vzniku škod na majetku společnosti,
 - ai) zamezení jednání, kterým je poškozováno dobré jméno společnosti,
 - aj) informování všech zaměstnanců (*i nečlenů odborové organizace*) o všech skutečnostech týkajících se zaměstnanců, které byly projednávány se zaměstnavatelem,
- b) ZO bude respektovat a aktivně podporovat opatření zaměstnavatele mající za cíl prosperitu společnosti, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvyšování úrovně řízení, pracovní

disciplíny, kvality poskytovaných služeb, efektivnosti hospodaření společnosti a ke zlepšování úrovně plnění pracovních povinností zaměstnanců.

6. Právo spolurozhodování

Příslušná odborová organizace a jí pověřené orgány mají právo spolurozhodování kromě zákonem stanovených případů:

1. Při vydání a změnách Pracovního řádu DPMP a.s.
2. Při stanovení termínů zahájení a ukončení hromadné dovolené a nařízení hromadné práce ve dnech pracovního volna a klidu. Toto se netýká situací nařízení hromadné práce z důvodu kalamitních nebo živelných pohrom.

7. Právo na projednání

Projednáním podle ZP a tohoto bodu smlouvy se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců za účelem dosažení shody smluvních stran před konečným rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci. Při něm se jejich stanoviska zaznamenají v zápisu o projednání.

Příslušná odborová organizace a jí pověřené orgány mají právo, aby s nimi zaměstnavatel kromě zákonem stanovených případů projednal:

1. Rozložení pracovní doby s ohledem na očekávanou přesčasovost.
2. Formy mzdy, normy spotřeby práce.
3. Tvorbu a systém rekvalifikačních programů.
4. Zřizování a provoz školících a rehabilitačních zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem.
5. Zavedení nových organizačních opatření týkajících se převodu činnosti na externí dodavatele s dopadem na vlastní zaměstnance.
6. Výpovědi dané zaměstnanci dle §52 a okamžitá zrušení pracovního poměru dle §55 zákoníku práce.
7. Změny Organizačního řádu DPMP a.s.
8. Veškeré půjčky a sociální výpomoci poskytované ze sociálního fondu společnosti nebo ze zisku.
9. Odměny při životních a pracovních jubileích.
10. Stanovení příspěvku zaměstnavatele na závodní stravování.
11. Rozpočet sociálního fondu nebo sociálních výdajů ze zisku a zásady jeho čerpání
12. Opatření související s vývojem zaměstnanosti
13. Otázky v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci

8. Právo kontroly

Odborová organizace a jí pověřené orgány mají právo kontroly ve smyslu §320-323 ZP

9. Zaměstnanost

- a) zaměstnavatel bude vytvářet podmínky, aby zaměstnance, kteří jsou v nepřetržitém pracovním poměru u DPMP a.s. více než 20 let, a nebo pracují nepřetržitě ve vícesměnném provozu více než 10 let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů 5 let před odchodem do starobního důchodu vykonávat dosavadní práci, bylo možno zaměstnat v méně náročných provozech (*činnostech*) společnosti,
- b) zaměstnavatel se zavazuje zaměstnat zaměstnance po návratu z mateřské (*rodičovské*) dovolené na práci podle pracovní smlouvy přednostně na pracovišti, kde dříve pracovali. Není-li to možné, bude zaměstnavatel postupovat v souladu s ustanoveními zákoníku práce,

- c) zaměstnavatel poskytne zaměstnancům informace o nově vzniklých a uvolněných pracovních místech ve společnosti ještě před tím, než budou nabídnuta zájemcům mimo společnost,
- d) zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci zprávy o zamýšlených nově vzniklých pracovních místech 30 dnů předem. Zkrácení lhůty je možné pouze se souhlasem ZVO.

III. PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

1. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou. Přitom se postupuje dle ustanovení zákoníku práce a Pracovního řádu společnosti.

2. Pracovní poměr na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou řeší § 39 ZP.

Při nástupu nového zaměstnance se s ním sjednává pracovní poměr na dobu určitou, a to jednoho roku., nejdéle na dva roky. Tento pracovní poměr sjednaný na dobu určitou lze prodloužit maximálně o jeden rok.

U zaměstnanců s druhem pracovní činnosti řidič MHD pak na dobu sjednanou v dohodě o změně kvalifikace.

V případě sjednání následného pracovního poměru s tímž zaměstnancem je tento pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec sám nepožádá o sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Případy pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou:

- s osobami přijatými na uvolněné místo po zaměstnanci na dobu trvání jeho mateřské a rodičovské dovolené
- s osobami přijatými na uvolněná místa za zaměstnance zvyšující si kvalifikaci nejvýše na dobu nepřítomnosti zaměstnance,
- s osobami přijatými na uvolněná místa za zaměstnance, kteří nemohou vykonávat pracovní činnost z důvodu závažných osobních překážek v práci (*dlouhodobá nemoc*) nejvýše do doby, kdy tyto důvody pominou.

3. Kvalifikace

a) pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci změnu kvalifikace podle §230-235 ZP a uzavře s ním kvalifikační dohodu nebo jiný smluvní závazek. Pak v těchto dokumentech bude konkrétně stanoveno, na jakou dobu se zaměstnanec zavazuje setrvat v pracovním poměru u zaměstnavatele.

b) zaměstnanec je povinen uhradit náklady spojené se změnou kvalifikace při uzavřeném smluvním závazku pokud:

- ukončí pracovní poměr před uplynutím dohodnuté lhůty,
- nezíská stanovenou kvalifikaci,

c) do nákladů na změnu kvalifikace se započítává i částka za lékařskou prohlídku, psychotest a další náklady nezbytně spojené se změnou kvalifikace,

d) jedná-li se o zvýšení nebo změnu kvalifikace z důvodu změny pracovního zařazení zaměstnance postiženého nemocí z povolání nebo pracovním úrazem nebo z důvodu organizačních změn, poskytne zaměstnavatel náhradu ve výši průměrného výdělku a ostatní náklady spojené se studiem a školením podle podmínek dohodnutých v písemné smlouvě.

e) zaměstnavatel dle svých možností zajistí a uhradí změnu kvalifikace zaměstnance, který ztratí zdravotní způsobilost k výkonu povolání, pokud odpracuje ve společnosti nepřetržitě nejméně 10 let.

4. Ukončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být ukončen pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce.

5. Převody zaměstnanců v rámci společnosti

Zaměstnanci mají možnost změny pracovního zařazení v rámci akciové společnosti na základě nabídky volných pracovních míst.

Nutnou podmínkou je prokazatelný souhlas nadřízeného, který požaduje obsazení volného místa s převodem konkrétního zaměstnance a způsobilost zaměstnance vykonávat pracovní činnost na novém místě. Za těchto podmínek by byl převod administrativně proveden k datu, kdy by měla skončit výpovědní lhůta, resp. sjednaná zkušební doba.

6. Odstupné

Zaměstnanci, u kterého dojde k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodu uvedených v §52. písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, bude po skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné v minimální výši **trojnásobku** průměrného výdělku. Odstupné bude vyplaceno v nejbližším výplatním termínu. V případě vedeném v §52, písm. e) ZP má ředitel společnosti možnost rozhodnout o násobku odstupného v souvislosti s příčinným vztahem k vykonávané práci. Výjimka z tohoto bodu musí být odsouhlasena ZVO.

IV. Pracovní doba a přestávky v práci

1. Pracovní doba

Podmínky pracovní doby jsou stanoveny v Pracovním řádu společnosti.

2. Přestávky v práci

Poskytování přestávek v práci je dáno ustanovením §88-89 zákoníku práce.

- a) pokud nejde o práce v nepřetržitém nebo směnném provozu je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut.
- b) Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na jídlo a oddech, zaměstnavatel může po projednání s příslušným odborovým orgánem stanovit přiměřeně dlouhou přestávku na jídlo,
- c) začátek a konec těchto přestávek stanoví zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem,
- d) přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci směny,
- e) poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se u zaměstnanců pracujících v nepřetržitém provozu nebo provozu s nerovnoměrně rozloženou pracovní dobou započítávají do pracovní doby. U ostatních zaměstnanců se poskytnuté přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby nezapočítávají, u jízdnicích zaměstnanců a u směnových zaměstnanců nepřetržitě údržby vozidel lze pracovní přestávky na jídlo a oddech rozdělit po projednání se ZVO na dvě části. U nově zpracovávaných jízdnicích řádů kurzů s pracovní dobou delší než 6 hodin musí alespoň jedna část přestávky na jídlo a oddech trvat nejméně 30 minut bez přerušení.

Výjimka z tohoto musí být odsouhlasena ZVO.

U směnových zaměstnanců nepřetržitě údržby vozidel stanoví přestávky a jejich čerpání jednotlivými zaměstnanci vedoucí střediska denního ošetření tak, aby nebyl ohrožen provoz MHD. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami, jakož i dny pracovního klidu se řídí

ustanoveními §90 až 92 ZP a příslušnými celostátně platnými předpisy pro zaměstnance v dopravě.

3.Rozvržení týdenní pracovní doby

Rovnoměrné rozvržení týdenní pracovní doby vymezuje §82 Zákoníku práce.

Pokud je limit uvedený v Zákoníku práce překročen, jedná se o nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu podle §83 ZP.

Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba má vzhledem k povaze práce a podmínkám práce odlišný režim ve vyrovnávání průměrné pracovní doby. Týdenní fond pracovní doby není pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou směrodatný. Jejich fondem pracovní doby v týdnu je fond stanovený harmonogramem. Naplnění stanoveného fondu pracovní doby se hodnotí za celé období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou (*zaměstnanci s druhem činnosti řidiči MHD*) průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období **1. – 13. týdne, 14. – 27. týdne, 28. – 31. týdne, 32. – 35. týdne a 36. – 53. týdne.**

4.Práce přesčas

Zaměstnavatel může nařídit práci přesčas pouze do 150 hod. v kalendářním roce.

Další přesčasovou práci nad 150 hodin v kalendářním roce v rámci povoleného limitu musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout písemnou formou (§93 ZP).

Rozsah práce přesčas nesmí v období dvanácti kalendářních měsíců po sobě jdoucích činit více než osm hodin týdně.

5. Noční práce

Noční práce je výkonem práce během noční doby (22.00 do 6.00hod.) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

Noční směnou se rozumí práce v rozsahu nejméně 3 hodin v době od 22.00 do 6.00hod..

6. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

Při poskytování dovolené bude postupováno podle §211 až 223 zákoníku práce:

- a) pouze zaměstnancům v pracovním poměru poskytne zaměstnavatel dovolenou z výměry stanovené na 5 týdnů v kalendářním roce
- b) samoživitelům, pečujícím o dítě ve věku do 16ti let (*nejdéle však do ukončení povinné školní docházky tj.včetně měsíce června odpovídajícího roku*) poskytne zaměstnavatel na jejich žádost v kalendářním roce pracovní volno s náhradou mzdy v délce jednoho dne v měsíci. Poskytnutí volna nelze kumulovat ani převést.

7. Překážky v práci

Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy (*případně bez náhrady mzdy - tam, kde to je výslovně uvedeno v této kolektivní smlouvě*) stanovené v celostátně platné legislativě (*zákoník práce a nařízení vlády*) se zvyšují nad rámec těchto předpisů takto:

- při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení soc. péče nebo internátní školy pro mládež, vyžadující

zvláštní péči. Pracovní volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše 15 dnů v kalendářním roce,

- při úmrtí manžela, druha nebo dítěte na dobu 3 dnů a na další den na účast pohřbu těchto osob,
- při vyšetření nebo ošetření manželky (*manžela*) zaměstnance (*ve zdravotnickém zařízení*), která/ý je na mateřské a rodičovské dovolené, poskytne zaměstnavatel rodinnému příslušníkovi na hlídání dítěte omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu, potvrzenou zdravotním zařízením
- matkám a osamělým mužům s dětmi ve věku do 16ti let (*nejdéle však do ukončení povinné školní docházky*) poskytne zaměstnavatel na jejich žádost vedle dovolené dva týdny neplaceného volna v kalendářním roce k další péči o děti v době školních prázdnin, pokud tomu nebrání provozní důvody.

8. Zdravotní péče

Zaměstnavatel zajistí a uhradí:

Vstupní a periodické prohlídky pro všechny zaměstnance společnosti. Tyto prohlídky jsou zaměstnanci povinni absolvovat ve smluvně zajištěném závodním lékařském zařízení.

Zaměstnavatel je povinen umožnit dle § 103 odst. 1 písm. e) zákoníku práce periodické preventivní lékařské prohlídky pro zaměstnance stanovených profesí.

Podmínky provádění zdravotních prohlídek jsou stanoveny ve zvláštním interním předpisu který je součástí této kolektivní smlouvy.

9. Stravování zaměstnanců

Zaměstnavatel umožní stravování všem zaměstnancům

b) Vnitřní předpis o stravování je přílohou této kolektivní smlouvy.

c) Hodnota poukázky poskytované zaměstnavatelem **s příspěvkem ve výši 52 Kč** se stanovuje na **85,- Kč**

d) zaměstnavatel se zavazuje, že bude zaměstnancům **příspěvat částkou 52 Kč** z ceny oběda podávaného v závodní jídelně

10. Péče o zaměstnance

Finanční prostředky na rekreaci, zájezdy, dětskou rekreaci, tělovýchovné akce, rehabilitační služby, návratné úročené půjčky, sociální výpomoc a na dary při životních a pracovních výročích budou poskytovány ze sociálního fondu na základě rozpočtu tohoto fondu a zásad jeho čerpání stanovených zaměstnavatelem a projednaných se ZVO.

11. Ostatní sociální služby pro zaměstnance

- a) bude umožněn přednostní odprodej vyřazeného majetku a poskytování vybraných služeb za ceny dle ceníku společnosti.
- b) při úhradách za využívání dopravních a mechanizačních prostředků zaměstnanci společnosti bude výše úhrady stanovena ceníkem společnosti,
- c) zaměstnavatel poskytne zaměstnancům v pracovním poměru, jejich rodinným příslušníkům a důchodcům - bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům jízdní výhody stanovené platnými tarifními podmínkami nebo vnitřním předpisem,
- d) zaměstnavatel v zájmu zdraví zaměstnanců zajistí možnost použití hygienických zařízení (WC) na všech linkách MHD.

V. MZDOVÁ OBLAST

1. Základní principy odměňování

- a) zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda v peněžitém plnění. Mzda se sjednává v individuální pracovní smlouvě nebo se stanovuje mzdovým výměrem. Výše mzdy zaměstnance je důvěrnou informací.
- b) mzdou se rozumí tarifní sazba (*základní mzda, mzdový tarif*), mzdové příplatky, mzdová zvýhodnění a ostatní mzdové složky stanovené platnými předpisy či dojednáním v kolektivní smlouvě,
- c) za mzdu se nepovažuje plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (*akcie*), výnosy z obligací, odměny za pracovní pohotovost,
- d) mzda podle bodu 1.b) nesmí být nižší než minimální mzda stanovená nařízením vlády,
- e) zaměstnanci bude v termínech sjednaných v této kolektivní smlouvě vyplacena mzda dle tarifního stupně, ve kterém je zařazen, mzdové příplatky a dohodnutá mzdová zvýhodnění :
 - příplatek za práci přesčas
 - příplatek za práci v noci
 - příplatek za práci o sobotách a nedělích
 - příplatek za práci ve svátek
 - příplatek za zácvik
 - příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí
 - příplatek za dělenou směnu
 - příplatek za vedení čety
 - odměna za údržbu služebního motorového vozidla.
 - odměnu za pracovní pohotovost

2. Základní mzda - mzdový tarif

- a) smluvní strany se dohodly, že průměrná hrubá mzda v roce 2010 nebude oproti předchozímu kalendářnímu roku za srovnatelných podmínek snížena
- b) zaměstnavatel bude přispívat na penzijní připojištění zaměstnanců ve výši **4,0 %** jejich průměrných vyměřovacích základů pro odvod sociálního pojištění, maximálně však **1.000,- Kč**.
Podmínky nároku na příspěvek stanoví předpis zaměstnavatele,
- c) zařazení zaměstnanců do tarifních stupňů se provádí dle platných podnikových směrnic ve vztahu ke složitosti práce. Mzdové zařazení do tarifního stupně schvaluje na základě návrhu nadřízeného zaměstnance ředitel společnosti,
- d) smluvní strany se dohodly, že při odměňování jednotlivých kategorií zaměstnanců budou užity tyto základní mzdové tarify:

	37,5 hod./týdně	40 hod./týdně	
Tarifní stupeň	D (Kč/hod.)	D (Kč/hod.)	THZ (Kč/měs.)
1	64,00 Kč	60,00 Kč	10030
2	65,00 Kč	62,00 Kč	10250
3	68,00 Kč	64,00 Kč	10650
4	70,00 Kč	66,00 Kč	11030
5	74,50 Kč	70,00 Kč	11630
6	80,50 Kč	76,50 Kč	12630
7	87,00 Kč	82,00 Kč	13530
8	93,00 Kč	88,00 Kč	14530
9	97,00 Kč	93,00 Kč	16130
10	101,00 Kč	96,00 Kč	17630
11			19330
12			20930

- e) při kratší než stanovené pracovní době se měsíční tarifní mzda úměrně sníží,
f) pro stanovení výše výkonnostních odměn bude pro všechny kategorie zaměstnanců použito rozmezí až do 50%.

3. Základní mzda řidičů MHD

Smluvní strany se dohodly, že při odměňování řidičů MHD budou užity tyto mzdové tarify :

a) Kmenoví řidiči MHD

skupina	Časový interval pro mzdové zařazení	Základní mzda (Kč/hod)	
		řidič s jednou kvalifikací	řidič se dvěma kvalifikacemi
1.	Od nástupu do 1. měsíce včetně	74,00	74,00
2.	Od 2. měsíce do 3. měsíce včetně	81,00	88,00
3.	Od 4. měsíce	87,50	95,50

Na vyšší základní hodinovou mzdu dle uvedené tabulky mzdového zařazení má zaměstnanec nárok od 1. dne následujícího měsíce, v němž dosáhl stanovených podmínek.

b) Řidiči v právním vztahu založeném dohodou o práci konané mimo pracovní poměr,

Mzda těchto řidičů je stanovena jako u kmenových řidičů ve skupině č. 3.

4. Další podmínky pro odměňování řidičů MHD

a) Zápočet praxe pro platový postup řidičů

Praxe se započítává ode dne, kdy zaměstnanec naposledy nastoupil do funkce řidiče MHD v hlavním pracovním poměru k zaměstnavateli.

b) Příplatek za dělenou směnu

Příplatek za dělenou směnu se poskytuje ve výši **50%** průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu (dle §130 ZP).

c) Za pravidelné proškolení

Za pravidelné proškolení v rámci profesního osvědčení (*povinné*) obdrží řidič základní hodinovou mzdu včetně případného příplatku za práci v sobotu.

d) Za pracovní zálohu

V předem stanoveném rozsahu směn obdrží řidič mzdu včetně příplatků.

e) Při zaškolování řidiče hromadné dopravy obdrží

instruktor - příplatek ve výši **5,- Kč** za každou hodinu zaškolování.

f) Doplnkový prodej jízdenek

Kmenový řidič a řidič v právním vztahu založeném dohodou o práci konané mimo pracovní poměr obdrží za každou prodanou jízdenku **2,- Kč**.

5) Mzdové příplatky - mzdové zvýhodnění**a) Mzda a náhrada mzdy za svátek**

Za nařízenou práci ve svátek a určených dnech pracovního klidu stanovených obecně platným předpisem přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o 100% jeho průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna za dobu práce v uvedené dny.

V ostatním platí ustanovení §115 ZP

aa) zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy 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.

Obvyklým pracovním dnem řidičů MHD a dalších turnusových zaměstnanců je každý den určený rozpisem služeb. Obvyklým pracovním dnem není den, který není určený rozpisem služeb,

ab) náhrada mzdy za svátek nepřisluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující, nebo směnu nařízenou zaměstnavatelem na svátek, popř. část některé z těchto směn,

ac) v případě, že svátek připadne na sobotu nebo neděli, poskytuje se za práci v tento den příplatek za svátek a příplatek za SO+NE.

b) Příplatek za práci přesčas

V souladu s §114 ZP. přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas nad stanovenou týdenní (měsíční) pracovní dobu mzda zvýšená o výši **25%** průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec nedohodl písemnou formou se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne – li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas, přísluší zaměstnanci opět nárok na příplatek v dohodnuté výši.

Příplatek za práci přesčas nepřísluší zaměstnanci, u něhož bylo přihlédnuto k případné práci přesčas již při stanovení mzdy podle vnitřního předpisu.

c) Příplatek za práce o sobotách a nedělích

Každému zaměstnanci, který pracuje v sobotu, poskytne zaměstnavatel příplatek ve výši **30%** průměrného výdělku a zaměstnanci, který pracuje v neděli, poskytuje zaměstnavatel příplatek ve výši **36%** průměrného výdělku.

Pokud pracovní směna začíná v pracovní den a končí v den pracovního volna, poskytuje se zvýhodnění pouze za čas odpracovaný ve dni pracovního volna (*tedy od 0.00 hodin*).

d) Příplatek za práci v noci

Za práci v noci, tj. za odpracovanou hodinu v době mezi 22.00 a 6.00 hodinou, přísluší zaměstnancům příplatek ve výši **10%** průměrného hodinového výdělku dle §116 ZP.

e) Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Je určen §117 ZP. Smluvní strany se dohodly, že uvedené mzdové zvýhodnění bude poskytováno ve výši **10%** za každou hodinu práce v tomto zdraví škodlivém pracovním prostředí :

- stříkání barev v uzavřených prostorách.

f) Odměna za pracovní pohotovost

Dohodne-li zaměstnavatel se zaměstnancem, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště, poskytne mu následující odměnu:

- zaměstnanci, který může požadovanou práci provádět v plném rozsahu (*plná způsobilost*) ve výši **10%** průměrného hodinového výdělku za pohotovost v pracovní dny a **15%** průměrného hodinového výdělku za pohotovost ve dnech pracovního volna a klidu.

6. Smluvní mzda

Smluvní mzda se sjednává v individuální smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

V případě, že nedojde k dohodě o smluvní mzdě, bude zaměstnanec odměňován v souladu s touto kolektivní smlouvou.

7. Mimořádné odměny

a) Zaměstnanci může být poskytnuta mimořádná odměna za splnění stanovených významných pracovních úkolů, za splnění úkolů vyskytujících se mimořádně nebo za jiné výjimečné zásluhy, dále při pracovních a životních výročích uvedených v Zásadách o poskytování prostředků z daňově

neúčinných nákladů, a to až do celkové výše (do níž se započte nepeněžní dar již poskytnutý při tomto výročí dle A/22):

aa)

- Kč 3000,- při pracovním výročí 20 odpracovaných let
- Kč 3500,- při pracovním výročí 25 odpracovaných let

Za každých dalších 5 odpracovaných let v DPMP a.s. nad 25 započtených odpracovaných let v DPMP a.s. se dar zvyšuje vždy o 500,- Kč.

ab)

při životním výročí

při dosažení věku 50 let	nejvýše do	3 000,- Kč
při dosažení věku 55 let	nejvýše do	3 000,- Kč
při dosažení věku 60 let	nejvýše do	3 000,- Kč
při dosažení věku 65 let	nejvýše do	3 000,- Kč

ac) při prvním odchodu do plného invalidního důchodu z důvodu invalidity třetího stupně nejvýše do 5 000,- Kč

ad) při odchodu do starobního důchodu (ukončení pracovního poměru) nejvýše do 5 000,- Kč

Odměna může být dále poskytnuta při pracovním výročí

- 10 odpracovaných let v DPMP a.s. ve výši Kč 2000,-
- 15 odpracovaných let v DPMP a.s. ve výši Kč 2500,-

b) mimořádné odměny za účelem ocenění mimořádných pracovních výkonů, které nebyly odměněny jiným způsobem např. (*odměny v soutěži "Jezdím bez nehod"*),

c) tyto odměny jsou vypláceny se mzdou za příslušný měsíc. Výplatu těchto odměn schvaluje ředitel společnosti.

Mimořádné odměny podléhají dani z příjmu, odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

8. Fond odměn

a) celkový objem těchto fondů v r. **2010** může činit max. **820 000,- Kč**,

Vedoucí zaměstnanci podávají návrh řediteli společnosti a ten schvaluje navrženou odměnu.

Mimořádná odměna podléhá dani z příjmu a odvodu sociálního a zdravotního pojištění.

10. Výplata mezd

Mzdy se vyplácejí měsíčně v penězích převodem na účet zaměstnance (*pouze výjimečně v hotovosti v hlavní pokladně DPMP a.s.*) a to v těchto termínech:

11. ledna, 10. února, 10. března, 9. dubna, 10. května, 10. června, 9. července, 10. srpna, 10. září, 11. října, 10. listopadu a 10. prosince 2010.

11. Pracovní porady

V souladu se základními povinnostmi vedoucích zaměstnanců dle § 11, 302 ZP, tj. řídit, kontrolovat a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a jejich pracovní výsledky. Tam kde smluvní strany to uznají za potřebné, budou svolávány pravidelně 1x měsíčně pracovní porady zaměstnanců jednotlivých organizačních jednotek a složek.

Termíny konání pracovních porad určí vedoucí zaměstnanec. Účast řidičů MHD, osob pověřených přepravní kontrolou a směnových zaměstnanců na výrobní poradě je placena v rozsahu max. dvou hodin.

VI. BOZP

A. Závazky zaměstnavatele

1. Zaměstnavatel zajistí, aby pracoviště, stroje, zařízení a pracovní postupy neohrožovaly bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Zajistí provádění všech opatření dle právních a ostatních předpisů a místních podmínek k vytvoření optimálního pracovního prostředí při využití nových poznatků vědy a techniky v této oblasti. Zaměstnavatel zajistí včasnou informovanost zaměstnanců o všech změnách zákonných předpisů.
2. Za čas, strávený na školení BOZP, poskytne zaměstnavatel zaměstnancům mzdu.
3. Umožnit výkon kontroly odborů nad dodržováním předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a závazků, vyplývajících z KS v rozsahu dle § 320 až 323 ZP vyjma kontroly osobních údajů zaměstnanců, které jsou předmětem ochrany.
4. Organizovat nejméně 1x v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních společnosti v dohodě s odborovým orgánem a za jeho účasti do poloviny roku.
5. Zaměstnavatel projedná 2x ročně se ZVO stav a úroveň BOZP ve společnosti a předloží případná opatření ke zlepšení stávajícího stavu.
Rozbory pracovní neschopnosti budou zpracovávány pololetně a předávány ZO.
6. V návaznosti na provedené prověrky BOZP zajistí zaměstnavatel měření škodlivin chemických a fyzikálních v pracovním ovzduší určeného pracoviště a v případě překročení norem povolené koncentrace zajistí bezodkladnou nápravu.
7. Zaměstnavatel zajistí dodržování zákona č. 379/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi na všech svých pracovištích.
Dát zaměstnanci pokyn, aby se podrobil vyšetření, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, je oprávněn každý vedoucí zaměstnanec společnosti.
8. Jakýkoliv zásah nebo každá činnost s výrazným dopadem na životní prostředí musí být předem konzultována a odsouhlasena zaměstnancem za tento úsek odpovědným.
9. Zaměstnavatel zajistí na všech pracovištích pitnou vodu.
Ve ztížených pracovních podmínkách v zimním i letním období budou poskytovány bezplatně ochranné nápoje podle organizačních pokynů vydaných zaměstnavatelem, případně dle rozhodnutí ředitele společnosti.
10. V případě, že dojde k úhradě zdravotnických služeb při pracovních úrazech, ponese náklady zaměstnavatel do vyléčení postiženého, ale jen v případě, že se nejednalo o porušení pracovních povinností či požití alkoholických, návykových a toxických látek.
11. Zajistit poskytování vhodných a funkčních osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) v potřebném rozsahu na základě regulativu vydaného zaměstnavatelem dle seznamu pracovních činností v dohodě s odborovým orgánem. Zaměstnavatel se ZVO 1x ročně vyhodnotí rozsah, podmínky a úplnost OOPP vzhledem k jednotlivým profesím.

12. Při odškodňování pracovních úrazů bude postupováno v souladu se zákoníkem práce (hlava V. části 11.a VIII. části 13)
13. Případné důvodné odmítnutí práce podle § 106 odstavec 2, bude posuzováno jako překážka ze strany zaměstnavatele
14. V případě, že zaměstnanci bude v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání přiznána změněná pracovní schopnost, zaměstnavatel jej zaměstná dle svých možností na jiném vhodném místě po dohodě se ZVO.
15. Zaměstnavatel poskytne nad rámec zákonné povinnosti jednorázové odškodné pozůstalým při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu:

- | | |
|---|--------------------|
| a) při zavinění zaměstnavatelem ve výši | 80 000,- Kč |
| b) při spoluzavinění ve výši | 30 000,- Kč |

Částka je splatná do **30** dnů od nabytí právní moci výroku o vině.

B. Povinnosti zaměstnanců

Povinnosti zaměstnanců stanovuje ZP § 301,302,106, dále Pracovní řád společnosti a Zásady k zajištění organizace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v DPMP a.s. reg. č. A 08.

VII. OBLAST PRACOVNĚPRÁVNÍ

1. Řešení individuálních a kolektivních sporů

- a) stížnosti zaměstnanců a spory, které vzniknou z výkladu nebo provádění kolektivní smlouvy při plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší přímí nadřízení stěžovatele a ZVO,
- b) smluvní strany, tj. zaměstnavatel a ZO ustavují komisi pro řešení sporů o plnění závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům

Seznam členů komise:

<i>Za zaměstnavatele:</i> 1. Ing. Jiří Franc, EON 2. Ing. Václav Gabriel, PTN 3. JUDr. Novák Lubomír	<i>Za ZO:</i> 1. Zdeněk Michal, předseda ZVO 2. Karel Jeřábek, místopředseda. ZVO 3. Michal Batelka, jednatel ZVO
--	---

Kolektivní spory jsou spory o uzavření KS a spory o plnění závazků KS, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům. Je-li při řešení těchto sporů rozhodnutí komise přijato jednomyslně, spor se považuje za vyřešený. Pokud nedojde k vyřešení sporu, řeší tyto řízením před zprostředkovatelem - rozhodcem. Veškeré podrobnosti vymezuje zákon č. 2/91 Sb., o kolektivním vyjednávání.

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Plnění závazků přijatých v této kolektivní smlouvě a dodržování dohodnutých podmínek bude projednáváno podle potřeby.
2. Do uzavření nové kolektivní smlouvy platí toto současné znění včetně dodatků.

3. V případě vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících projednají smluvní strany nové znění příslušných ustanovení a postupují stejně jako při uzavírání kolektivní smlouvy.
4. Obě smluvní strany jsou povinny archivovat kolektivní smlouvy, rozhodnutí komise pro řešení sporů a rozhodců po dobu nejméně pěti let od ukončení účinnosti.
5. Smluvní strany se dohodly, že kolektivní smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem **1. ledna 2010** podpisem zástupců obou smluvních stran.
Uzavírá se na období do podepsání nové kolektivní smlouvy na rok **2011**, nejdéle však do **30.04.2011**. Smluvní strany jsou povinny nejdéle do **60** dnů před skončením platnosti této kolektivní smlouvy zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy na rok **2011**.
6. Smluvní strany se dohodly, že plnění této kolektivní **smlouvy** bude vyhodnoceno **k 31.07.2010** a že budou jednat o případných změnách této kolektivní smlouvy.
7. Podepsaná kolektivní smlouva bude k dispozici na sekretariátě ředitele společnosti, u všech členů výkonného vedení společnosti, u všech vedoucích úseků, středisek a oddělení, u všech členů ZVO, u starších řidičů na středisku hromadné dopravy a na internetu na stránkách DPMP a.s. přístupných pouze zaměstnancům zaměstnavatele.

Pardubice dne 21.1.2010
Dopravní podnik města Pardubic a.s.

LHŮTNÍK lékařských preventivních prohlídek

Pracovní činnost, profese	Lhůta v měsících do 50 let věku	Lhůta v měsících nad 50 let věku	Předpis (Pozn.)
Riziková práce, pracoviště	12	12	směr.MZd 49/67 §12
Noční práce	12	12	ZP §99
Instruktor autoškoly	12	12	zák.361/00 §87e)
Řidič z povolání	24	12	zák.361/00 §87b)
Řidič motorových vozíků	24	12	zák. 361/00 §87
Řidič (oprávnění C, C ₁ , D, D ₁)	24	12	zák.361/00 §87d)
Řidič drážního vozidla (trolejbus)	24	12	vyhl.101/95 §1,§6
Elektromechanik (elektroinstalatér)	36	36	směr.MZd 49/67 §13
Elektrorozvody VN,VVN (opravy, obsluha)	36	36	směr.MZd 49/67 §13
Lakýrník (natěrač)	36	36	směr.MZd 49/67 §12
Revizní technik (zdvihací zařízení)	36	36	směr.MZd 49/67 §13
Tlakové nádoby (obsluha)	36	36	směr.MZd 49/67 §13
Zdvihací pracovní plošina (obsluha)	36	36	směr.MZd 49/67 §13
Zdvihací zařízení (obsluha, vazač,jeřábník)	36	36	směr.MZd 49/67 §13
Výškové práce	36 (21-50 let)	12 (ostatní)	směr.MZd 49/67 §14
Zaměstnanci obecně (dělnické profese)	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Autočalouník	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Automechanik	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Karosář (klempíř)	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Soustružník (frézař, nástrojař)	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Truhlář	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Údržbář, opravář, mechanik	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Vulkanizér (gumař)	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Zámečnick (provozní, strojní)	60	36	směr.MZd 49/67 §15
Svářeč	60	36	ČSN 05 0601

Mimořádná preventivní prohlídka - řidič drážního vozidla : nemoc delší 8 týdnů; přerušení činnosti nad 6 měsíců.

Znění posudku o zdravotní způsobilosti:

zákon č. 361/2000 Sb. (§88):

"Zdravotně způsobilý k řízení motorových vozidel " (způsobilý s podmínkou; nezpůsobilý)

vyhláška č.101/1995 Sb.:

"Zdravotně způsobilý k navrhované činnosti " (způsobilý jen za určitých podmínek; nezpůsobilý)

směrnice MZd č.49/1967 (§8):

"Schopen k navrhované práci " (neschopen; schopen jen za určitých podmínek)