

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

BusLine KHK s.r.o.

se sídlem: Na Rovinkách 211, Podmoklice, 513 01 Semily

Identifikační číslo: 05666449, (dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost“)

a

Základní organizací Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek

se sídlem: Pražská 1821, 509 01 Nová Paka

Identifikační číslo: 21433941, (dále jen „ZO SOSAD“)

a

ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK

se sídlem: Mlýnec 67, 507 32 Kopidlno

Identifikační číslo: 07683642, (dále také jen „ZO OS DOSIA“)

(ZO SOSAD a ZO OS DOSIA dále společně jen „odborové organizace“ či jednotlivě „odborová organizace“)

Účinnost: od 01.01.2026 do 31.12.2026

1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

1.1 Kolektivní smlouva upravuje v souladu s ustanoveními:

- zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „ZP“), a
- dalšími právními předpisy,

vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci zaměstnavatele a vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

1.2. Tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem podpisu všech smluvních stran a účinnosti od 01.01.2026 a je uzavřena na dobu určitou od 01.01.2026 do 31.12.2026.

1.3. Pokud nestanoví ZP jinak, působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, musí zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou ve lhůtě 30 dnů od zahájení vzájemných jednání na postupu dle tohoto odstavce, jsou povinny o této skutečnosti zaměstnavatele bez odkladu informovat. Zaměstnavatel je oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací, která má největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, nebo s více odborovými organizacemi, které mají dohromady největší počet členů, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, pokud:

- a) zaměstnavatel po marném uplynutí lhůty určené pro nalezení shody mezi odborovými organizacemi na postupu dle tohoto odstavce zveřejnil způsobem u něj obvyklým a dostupným všem zaměstnancům, se kterou odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi hodlá uzavřít kolektivní smlouvu,
- b) uplynula lhůta 30 dnů od oznámení zaměstnavatele podle písmene a) a
- c) zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru neprojeví nesouhlas s postupem uvedeným v oznámení zaměstnavatele způsobem dle ZP.

2. ZÁVAZKY SMLUVNÍCH STRAN

2.1 Smluvní strany jsou povinny respektovat práva zaměstnanců být odborově organizováni a postavení odborových organizací dané právními předpisy. Pravomoci odborových organizací vyplývají ze zákonů a jiných obecně závazných právních předpisů. Určuje-li ZP projednání nebo informování odborové organizace, zaměstnavatel bude postupovat v souladu se ZP. V případě naléhavé potřeby budou smluvní strany jednat tak, aby k projednání došlo v co nejkratší době, v případě potřeby rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a pracovních úrazů nejpozději do 48 hodin. Písemně se pro účely této kolektivní smlouvy rozumí i emailem nebo datovou schránkou nebo registrovanou poštou či osobním doručením písemnosti dané smluvní straně.

2.2 Smluvní strany se zavazují vzájemně si poskytovat potřebné sociálně ekonomické informace. Zaměstnanci mají právo na informaci o činnosti zaměstnavatele a o zásadních otázkách ekonomiky a rozvoje zaměstnavatele v rozsahu dle ZP. Zaměstnavatel bude tyto informace předkládat odborovým organizacím 1x ročně po vyhodnocení každého roku, včetně auditované účetní závěrky v případě auditu po jejím vyhotovení, schválení auditorem a statutárním orgánem a valnou hromadou zaměstnavatele (případně jediným společníkem jednajícím v působnosti valné hromady zaměstnavatele). Kvartálně bude zaměstnavatel poskytovat informace o (i) průměrné měsíční hrubé mzdě, (ii) průměrné hrubé měsíční výši všech příplatků ke mzdě a náhrad mzdě a (iii) průměrné hrubé měsíční výši odměn za čekání mezi spoji, to vše u skupiny zaměstnanců, kteří vykonávají u zaměstnavatele práci řidiče autobusu. Současně s tím zaměstnavatel poskytne informace o výši hodnot dle bodů (i) až (iii) přechozí věty v témže čtvrtletí předchozího kalendářního roku a průměrném přepočteném počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele.

2.3 Odborové organizace budou při své účasti na pracovněprávních vztazích dbát mezi zaměstnanci a ze strany odborových organizací o dodržování ustanovení ZP a ostatních právních předpisů a budou

zaměstnavateli vždy na vyžádání ze strany zaměstnavatele neprodleně sdělovat počet členů dané odborové organizace. Odborové organizace jsou povinny okamžitě sdělit zaměstnavateli (včetně případných změn již poskytnuté informace), kdo je členem orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, jaké má funkční období a kdo je osobou v době 1 roku po skončení funkce člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele.

2.4. Zaměstnavatel pro činnost výboru základní odborové organizace působící v rámci společnosti poskytne bezplatně:

- jednu místnost na zasedání včetně vytápění, spotřeby elektrické energie a vody pro běžný provoz v takové místnosti,
- vybavení nábytkem dané místnosti,
- dopravu (vozidlo či úhradu přiměřených nezbytných nákladů) na nezbytná jednání zástupců odborových organizací a na kolektivní vyjednávání.

2.5 Zaměstnavatel poskytne:

- členům statutárního orgánu odborových organizací neplacené pracovní volno v rozsahu dle právních předpisů pro účely výkonu odborové činnosti u zaměstnavatele (zejména pro nezbytnou vlastní činnost v základních organizacích a k účasti zasedání orgánů odborových organizací, jichž jsou členem) a
- jednomu členovi statutárního orgánu takové odborové organizace, která má u zaměstnavatele prokazatelně větší počet členů, pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu **1 (jedna) směna za kalendářní měsíc** pro účely výkonu odborové činnosti u zaměstnavatele a
- jednomu členovi statutárního orgánu takové odborové organizace, která má u zaměstnavatele menší počet členů, pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu **1 (jedna) směna za kalendářní kvartál** pro účely výkonu odborové činnosti u zaměstnavatele.

2.6 Na základě požadavků odborových organizací a jejich členů doručených zaměstnavateli budou odborové členské příspěvky vybírány srážkou ze mzdy ve stanovené výši, vždy při měsíčním vyúčtování mzdy, a to všem členům odborových organizací, kteří o to zaměstnavatele požádají písemně. Srážené příspěvky převede zaměstnavatel na účty příslušné odborové organizace a vyhotoví seznam jmen a výši odvedených příspěvků, seznam zašle emailem příslušné odborové organizaci nejpozději 10 (deset) dní po termínu určeném pro výplatu mzdy.

2.7 Na základě požadavků odborových organizací poskytne zaměstnavatel dopravní prostředky na akce pořádané odborovými organizacemi za smluvní ceny dle provozních možností zaměstnavatele a na náklady odborových organizací.

2.8 Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi může uskutečnit 1x (jedenkrát) za rok setkání s důchodci (bývalými zaměstnanci zaměstnavatele) a jiné sportovní a kulturní akce dle vlastního uvážení.

2.9 Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení vstup zástupcům odborových organizací do prostor zaměstnavatele v doprovodu osob určených zaměstnavatelem a po proškolení takových osob ze strany zaměstnavatele v oblasti BOZP a PO za účelem zjištění pracovních podmínek zaměstnanců, ke kontrole BOZP či PO nebo účasti na veřejných členských či výborových schůzích odborových organizací a to pouze k řešení otázek souvisejících s odborovými organizacemi a zaměstnanci zaměstnavatele. O takový vstup je daná odborová organizace povinna požádat zaměstnavatele alespoň 2 (dva) pracovní dny předem, jinak nemusí být umožněn.

3. ZAMĚSTNANOST

3.1 Pro prosperitu zaměstnavatele je rozhodující efektivní zaměstnanost s nadčasovým přístupem k dopravnímu trhu v České republice. K tomu se zaměstnavatel zavazuje:

- (a) vyčerpat potřebné možnosti k zajištění efektivní zaměstnanosti, zejména formou nových pracovních míst, zvýšením kvalifikace, přeřazením apod. Zvýšení kvalifikace umožnit

v pracovní době při náhradě mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel vymezi podmínky zvýšení či získání kvalifikace v dohodě o zvýšení či získání kvalifikace uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, která obsahuje závazek uhrazení nákladů na zvýšení kvalifikace či získání kvalifikace studiem, speciálním školením atd. Do výše závazku se promítne částka náhrady mzdy, cestovní náhrady, úhrady za zkoušky a výše kurzového, popř. školného hrazeného zaměstnavatelem. Výše závazku odpracovaných let u zaměstnavatele po získané kvalifikaci nebo zvýšení kvalifikace je na dohodě – maximálně 5 let. V případě ukončení pracovního poměru bude uhrazena jednorázově zaměstnancem alikvótní část nákladů zaměstnavatele na získání kvalifikace nebo zvýšení kvalifikace.

- (b) organizační a strukturální změny spojené se snižováním počtu pracovních míst v režimu hromadného propouštění projednat s příslušnou odborovou organizací nejpozději 30 kalendářních dnů před jejich realizací. V případě snižování počtu pracovních míst se bude přihlížet zejména ke:
 - (i) schopnosti zaměstnance vykonávat práci dle pracovního zařazení včetně pracovních výsledků;
 - (ii) morálním vlastnostem a plnění pracovních povinností.

3.2 Zaměstnanec má právo ucházet se o volné místo u zaměstnavatele, pokud disponuje nezbytnou kvalifikací, schopnostmi a zdravotním stavem. Zaměstnavatel přihlédne při výběru na obsazení místa zejména k pracovní výkonnosti, vzdělání, zdravotnímu stavu a celkovým schopnostem příslušný druh práce vykonávat.

4. PRACOVNĚPRÁVNÍ A SOCIÁLNÍ OBLAST

4.1 PRACOVNÍ SMLOUVY

- 4.1.1. Zaměstnavatel se zavazuje uzavřít se zaměstnanci, kteří k němu nastupují do pracovního poměru, pracovní smlouvu v souladu s ustanoveními ZP a v souladu s platným zněním této kolektivní smlouvy.

4.2 PRACOVNÍ DOBA

- 4.2.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně v jednosměnném provozu.
- 4.2.2 Přestávky v práci se poskytují v souladu se ZP.
- 4.2.3 Pracovní dobou člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu se rozumí doba řízení vozidla, nakládka a vykládka, kontrola a dohled nad cestujícími při nastupování do autobusu nebo vystupování z autobusu, čištění a prohlídka vozidla, sledování nakládky a vykládky, práce, kterou se zajišťuje bezpečnost vozidla, nákladu nebo cestujících, technická údržba vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla a nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů; doba, kdy je člen osádky nákladního automobilu nebo autobusu připraven na pracovišti k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele, zejména čekání na nakládku a vykládku, jejíž doba není předem známa (viz nařízení vlády č. 589/2006 Sb., § 3 písm. (a)).
- 4.2.4 Zaměstnavatel stanoví jednotnou metodikou, jak započítávat do pracovní doby či doby čekání prostoje vzniklé při poruše vozidla.

4.2.5 Pracovní doba, doba odpočinku a bezpečnostní přestávky

- (a) Odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě se stanoví nařízením vlády č. 589/2006 Sb. (dále jen „**nařízení vlády**“) a dále zejména ZP.
- (b) Pracovní doba člena osádky nákladního automobilu nebo autobusu v silniční dopravě ve všech pracovněprávních vztazích může ve svém souhrnu činit nejvýše 48 hodin týdně (§ 4 nařízení vlády).

- (c) Pracovní dobu je možné prodloužit až na 60 hodin týdně, pokud její průměr bez práce přesčas nepřesáhne stanovenou týdenní pracovní dobu za období, které může činit 26 týdnů po sobě jdoucích.
- (d) Zaměstnavatel poskytne členu osádky autobusu v silniční dopravě nepřetržitý odpočinek v týdnu i nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami podle přímo použitelného předpisu Evropských společenství a za podmínek stanovených v přímo použitelném předpisu Evropských společenství podle mezinárodní smlouvy vyhlášené ve Sbírce zákonů.
- (e) Zaměstnavatel poskytne členu osádky nákladního automobilu nebo autobusu nejdéle po 4,5 hodinách řízení bezpečnostní přestávku v trvání nejméně 45 minut, pokud je jeho pracovní doba delší než 9 hodin.

4.2.6 Hodiny čekání a další neodpracované časy

- (a) Čekáním mezi spoji ve veřejné linkové osobní dopravě prováděné autobusy doba časově a místně určená jízdním řádem, ve které zaměstnanec (řidič) neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele; tato doba se nezapočítává do pracovní doby (viz nařízení vlády č. 589/2006 Sb., § 3 písm. (c)).

4.2.7 Práce přesčas

- (a) Práci přesčas lze provádět dle § 78, 91 a 93 ZP a příslušných právních předpisů v případech, jde-li o zájem společnosti, po dohodě se zaměstnancem, a to až do výše limitu 416 (čtyři sta šestnáct) hod. za kalendářní rok. Celkový rozsah práce přesčas nesmí u zaměstnanců překročit v průměru 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích.
- (b) O konání dohodnuté práce přesčas (jedná se zpravidla o pozice mimo kategorii řidič silničních motorových vozidel) rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnanec nutnost pracovat přesčas předem projedná se zaměstnavatelem a konat práci přesčas je možné jen s prokazatelným souhlasem či nařízením zaměstnavatele.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „**dosažená mzda**“), a příplatek nejméně ve výši 30 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak se zaměstnancem dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě výše uvedený příplatek.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno uvedené výše nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113 ZP) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP) v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4 ZP).

4.2.8 Pracovní pohotovost

- (a) Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na dohodnutém místě, vyžadují-li to provozní důvody, dle § 95 ZP, a za konanou pracovní pohotovost náleží zaměstnanci odměna dle § 140 ZP ve výši 10 (deset) % z průměrného výdělku zaměstnance, není-li v kolektivní smlouvě stanoveno jinak. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti náleží mzda, a ne odměna za pracovní pohotovost.

4.3 DOVOLENÁ A PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY

4.3.1 Dovolená

- (a) Ve smyslu ustanovení § 213 zákoníku práce činí dovolená **160 hodin za kalendářní rok**.

- (b) Při čerpání dovolené bude dodržována zásada, aby každý zaměstnanec mohl čerpat alespoň 14 dní dovolené vcelku (včetně sobot a nedělí) za kalendářní rok, pokud o to požádá.

4.3.2 Pracovní volno s náhradou mzdy

4.3.2.1. Zaměstnanci náleží pracovní volno s náhradou mzdy zejména při:

- (a) vyšetření nebo ošetření takto:
 - (i) pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „**nejbližší zdravotnické zařízení**“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
 - (ii) bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle bodu (i);
- (b) pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce takto:
 - (i) pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

4.3.2.2. Pracovní volno s náhradou mzdy se nad rámec ustanovení ZP a Přílohy nařízení vlády č. 590/2006 Sb. zvyšuje o:

- (a) jeden den pracovního volna s náhradou mzdy při narození vlastního dítěte;
- (b) při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do a ze zařízení ústavu sociální péče nebo internátní školy, se poskytuje volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však **12 (dvanáct) dní** v kalendářním roce;
- (c) pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **1 (jeden) den**, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:
 - 1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druhu nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 - 2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky;
- (d) maximálně na **1 (jeden) den** v roce na stěhování zaměstnance, dochází-li při stěhování ke změně trvalého bydliště zaměstnance.

4.3.2.3. Žádosti o neplacené volno bez doložení rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti do limitu 3 (tří) dnů za kalendářní rok z důvodu náhlého onemocnění zaměstnance bude zaměstnavatelem vyhověno.

4.3.2.4. **Mimořádné pracovní volno** - Zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru k zaměstnavateli k 30.11.2026 déle než 2 (dva) roky a současně u zaměstnavatele vyčerpají základní výměru dovolené do 30.11. daného kalendářního roku, bude zaměstnavatelem poskytnuto právo čerpat **mimořádné pracovní volno** (dále jen „**MPV**“) v rozsahu **5 (pět) pracovních dnů za kalendářní rok, přičemž čerpání MPV probíhá za stejných podmínek jako v případě čerpání dovolené**. Za vyčerpání dovolené v plném rozsahu je považován zůstatek dovolené v rozsahu nižším než 1 směna.

U zaměstnanců, kteří nedočerpali dovolenou k 30.11. příslušného kalendářního roku v plném rozsahu vznikne nárok na dovolenou v prosinci příslušného kalendářního roku, pokud o její čerpání požádají.

MPV lze čerpat i při vyčerpání dovolené v celoročním rozsahu dříve než k 30.11. příslušného kalendářního roku.

MPV může být čerpáno nejpozději do 31.12.2026, ledaže tomu zabrání důvody výhradně na straně zaměstnavatele. V případě, že MPV nebude zaměstnancem vyčerpáno nejpozději do 31.12.2026, aniž by tomu bránily důvody výhradně na straně zaměstnavatele, nárok na MPV a jeho čerpání zaniká bez náhrady a nelze jej převést do dalších kalendářních let (včetně případu, kdy nebylo čerpáno z důvodu na straně zaměstnance - např. dočasná pracovní neschopnost).

Poskytnuté MPV se považuje za jinou důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance a zaměstnanci přísluší za dobu jeho čerpání náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Smluvní strany se dále dohodly, že si zaměstnanec může nejpozději do 30.11.2026 písemně vybrat, a to písemným oznámením doručeným zaměstnavateli, kdy takový výběr není možné následně změnit, mezi poskytnutím (čerpáním):

- (a) MPV nebo
- (b) MPV příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance ve výši rovnající se průměrnému výdělku zaměstnance, který by mu náležel za dobu čerpání MPV, které se zaměstnanec rozhodl nečerpat a na které by mu vznikl nárok v roce 2026, za podmínek uvedených v článku 4.4.1. níže, nebo
- (c) MPV příspěvkem zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření zaměstnance ve výši rovnající se průměrnému výdělku zaměstnance, který by mu náležel za dobu čerpání MPV, které se zaměstnanec rozhodl nečerpat a na které by mu vznikl nárok v roce 2026, za podmínek uvedených v článku 4.4.1. níže, nebo
- (d) MPV příspěvkem zaměstnavatele na benefitní kartu ve výši rovnající se průměrnému výdělku zaměstnance, který by mu náležel za dobu čerpání MPV, které se zaměstnanec rozhodl nečerpat a na které by mu vznikl nárok v roce 2026.

Pro tyto účely bude průměrný výdělek zaměstnance za dobu „nečerpaného MPV“ počítán podle průměrného výdělku zaměstnance za 3. kalendářní kvartál roku 2026 a případný MPV příspěvek zaměstnavatele bude nahrán na benefitní kartu daného zaměstnance či jeho penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření v lednu 2027.

4.4 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ ZAMĚSTNANCŮ

4.4.1 Pro zvýšení sociálních jistot zaměstnanců bude z prostředků zaměstnavatele poskytováno **1000,- Kč (jeden tisíc korun českých) hrubého** měsíčně jako příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření těm zaměstnancům, kteří:

- (a) jsou pojištěni u některého z penzijních fondů v České republice,
- (b) nejpozději do konce kalendářního měsíce, za která má příspěvek zaměstnanci náležet, předloží zaměstnavateli originál smlouvy o uzavření penzijního pojištění či doplňkového penzijního spoření (mzdové účtárně zaměstnavatele), a
- (c) sami přispívají na takové penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření měsíčně částkou ve výši alespoň **300,- Kč (tři sta korun českých)** formou srážky ze mzdy zaměstnance.

4.4.2 V případě dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance v práci vyplácí zaměstnavatel příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření pouze 3 kalendářní měsíce počínaje měsícem, kdy dlouhodobá nepřítomnost zaměstnance v práci vznikne. Svůj příspěvek si musí zaměstnanec hradit sám, jelikož mu je vyplacena náhrada za nemoc OSSZ a není

možnost provádět srážku ze mzdy. Po ukončení dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance v práci bude příspěvek opět obnoven za výše uvedených podmínek.

4.5 JÍZDNÍ VÝHODY

4.5.1 Podmínky poskytování jízdních výhod řeší příloha č. 1 kolektivní smlouvy.

4.6 CESTOVNÍ NÁHRADY

4.6.1 Při poskytování cestovních náhrad se postupuje podle přílohy č. 2 kolektivní smlouvy.

4.7 ZDRAVOTNÍ PÉČE

4.7.1 Zaměstnavatel bude zabezpečovat příslušnou pracovnělékařskou péči podle platných právních předpisů.

4.7.2 Zaměstnavatel bude hradit náklady spojené s prováděním potřebných lékařských a jiných vyšetření, která jsou nezbytně nutná pro výkon jednotlivých povolání. Toto se nevztahuje na vyšetření, která jsou stanovena jako kvalifikační požadavky nutné k výkonu práce při nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel bude hradit náklady na dopravně psychologické vyšetření dle § 87a zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů. Pokud řidič ukončí v době platnosti tohoto vyšetření pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem, bude mu odebrán řidičský průkaz, nebo jiným způsobem nebude schopen vykonávat práci řidiče, je povinen uhradit alikvótní část nákladů na základě dohody o srážkách ze mzdy či jinak. Povinnost uhradit alikvótní část nákladů se vztahuje i na případy ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem ze strany zaměstnavatele pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci nebo nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy a požadavků zaměstnavatele pro výkon práce. Úhrada nákladů se nevztahuje na případy pozbytí způsobilosti k výkonu práce řidiče z důvodu náhlého zhoršení zdravotního stavu na základě lékařského posudku, nemoci z povolání či pozbytí způsobilosti z titulu pracovního úrazu a pro invaliditu třetího stupně.

4.8 ŘIDIČSKÉ PRŮKAZY, PROFESNÍ PRŮKAZY A KARTY DO DIGITÁLNÍCH TACHOGRAFŮ

4.8.1 Zaměstnavatel uhradí zaměstnancům, u kterých je to nezbytné pro účely jejich výkonu práce pro zaměstnavatele, vystavení mezinárodního řidičského průkazu, kterým musí být vybaven určený zaměstnanec při pracovní cestě do zahraničí podle ustanovení § 16 odst. 1 vyhlášky Ministerstva dopravy a spojů č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a registrech řidičů, ve znění pozdějších předpisů. Vystavení profesního průkazu a karty do digitálních tachografů hradí rovněž zaměstnavatel, v případě jejich ztráty nebo ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem před ukončením platnosti daného průkazu nebo karty však nese náklady zaměstnanec.

4.8.2 Zaměstnanec je povinen nahlásit zaměstnavateli (vedoucímu střediska a personálnímu oddělení) zaznamenání bodů do bodového hodnocení za jednání spáchaná porušením vybraných povinností stanovených předpisy o provozu na pozemních komunikacích řidičem motorového vozidla, pokud dosáhl 60 % maximální bodové hranice stanovené zákonem.

4.9 STRAVENKY

4.9.1 Nárok na stravenku za směnu vzniká při odpracování minimálně 3 (tří) hodin v rámci jedné směny. Pokud zaměstnanec odpracuje v další směně alespoň 3 (tři) hodiny nebo odpracoval směnu delší než 11 (jedenáct) hodin, má nárok na další stravenku. Stravenky se poskytují v celkové výši (hodnotě) **180,- Kč/jedna**, a náklady na její pořízení nese ve výši **100,- Kč**

zaměstnavatel a ve výši **80,- Kč** zaměstnanec. Za evidenci a dodržování čerpání stravenek ve vazbě na odpracované směny zodpovídá u zaměstnavatele mzdová účetní.

Stravenku nelze poskytnout těm zaměstnancům, kteří:

- (a) pobírají ve stejném dni stravné dle § 156 ZP;
- (b) pobírají ve stejném dni paušální náhradu stravného;
- (c) v příslušném dni neodpracovali ani část směny v délce minimálně 3 (tři) hodiny.

4.9.2 Při nepříznivých klimatických podmínkách a při kalamitních situacích budou zaměstnancům poskytovány ochranné nápoje, případně specifické účinné doplňky stravy (§ 104 odst. 6 ZP).

4.9.3 Stravenky budou nahrávány na stravenkovou kartu poskytnutou zaměstnavatelem. Tato karta bude vydávána všem zaměstnancům zaměstnavatele. V případě ztráty této karty bude zaměstnavatelem vydána karta nová. Zaměstnanec je povinen zaplatit v případě ztráty stravenkové karty nebo jejího zničení či poškození zaměstnavateli náhradu nákladů v paušální výši 150 Kč. Za blokaci prostředků na kartě je zodpovědný zaměstnanec a zaměstnavatel pro tyto účely poskytne zaměstnancům informaci, kde je možné provést blokaci čerpání karty.

4.10 POSKYTOVÁNÍ VÝSTROJNÍCH SOUČÁSTÍ A OOPP

4.10.1 Podmínky poskytování OOPP a výstrojních součástí řidičům a jiným vybraným kategoriím zaměstnanců jsou řešeny v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

4.11 POVINNÁ ODBORNÁ ŠKOLENÍ A VYŠETŘENÍ SOUVISEJÍCÍ S VÝKONEM POVOLÁNÍ

4.11.1 Zaměstnavatel zajistí a uhradí náklady vynaložené na povinné pravidelné školení řidičů z povolání ve smyslu zákona č. 411/2005 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů. Forma a periodicita školení se bude řídit platnou legislativou, pokud je povinné psychologického vyšetření, náklady na něj v nezbytném rozsahu hradí zaměstnavatel. V případě, že z jakéhokoli důvodu zaměstnanec ukončí pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem nebo bude ukončen pracovněprávní vztah se zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, uhradí zaměstnanec alikvótní část vynaložených nákladů zaměstnavateli.

4.12 ODŠKODNĚNÍ PRACOVNÍHO ÚRAZU

4.12.1 Při odškodnění pracovního úrazu bude zaměstnavatel postupovat dle § 275 ZP a dalších podmínek dle platných právních předpisů.

4.13 VÝKON JINÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

4.13.1 Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem (§ 304 ZP). Zaměstnavatel může udělený souhlas písemně odvolat. V písemném odvolání souhlasu je zaměstnavatel povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je následně povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů (§ 304 ZP). Zaměstnanec, který koná se souhlasem zaměstnavatele stejnou činnost i pro jiného zaměstnavatele, je povinen dodržovat stanovené doby řízení, doby odpočinku a doby bezpečnostních přestávek v práci dle platných právních předpisů.

4.14 NEPLNĚNÍ A PORUŠOVÁNÍ POVINNOSTÍ VYPLÝVAJÍCÍCH Z PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ VZTAHUJÍCÍCH SE K ZAMĚSTNANCEM VYKONÁVANÉ PRÁCI

- 4.14.1 Za důvody, pro které by se zaměstnancem mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr a za závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se považuje zejména následující:
- (a) výkon práce pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových či omamných látek, přičemž zaměstnavatel pověřuje tyto osoby oprávněné k provedení zkoušky na alkohol nebo jiné návykové či omamné látky:
 - (i) jednatel společnosti;
 - (ii) regionální a odborní ředitelé společnosti;
 - (iii) specialisté PAD/MHD, NAD a výluk;
 - (iv) vedoucí středisek;
 - (v) dispečeri, vedoucí dílen, dílenští mistři, jednatelem společnosti pověřeni zaměstnanci; a
 - (vi) v případě subdodávky dopravních výkonů pro jiný subjekt rovněž příslušný vedoucí zaměstnanec tohoto subjektu, který se prokáže příslušným dokladem, a to každý samostatně;
 - (b) odcizení a úmyslné poškození majetku zaměstnavatele včetně zejména krácení tržeb, zcizení majetku spoluzaměstnanců, třetím osobám apod.;
 - (c) porušení povinností ochrany utajovaných dat, osobních údajů, obchodního tajemství např. umožnění přístupu třetím osobám k datům ve svěřeném hardwaru, k materiálům určeným k vnitřní potřebě apod.;
 - (d) nelояální chování zaměstnance, za které se považuje zejména nevhodné a hanlivé vyjadřování se o zaměstnavateli, jeho orgánech, zaměstnancích a nadřízených, o pracovních prostředcích poskytovaných zaměstnavatelem, v přítomnosti třetích osob či jinak navenek;
 - (e) neplnění vydaných vnitřních předpisů společnosti a dalších nařízení vydaných společností, pokynů nadřízeného vedoucího zaměstnance, se kterými byl zaměstnanec prokazatelně seznámen;
 - (f) porušení standardu objednavatelů dopravy, se kterým byl řidič prokazatelně seznámen a které řidič zavinil či spoluzavinil.

4.15 POJIŠTĚNÍ ODPOVĚDNOSTI A PŘÍSPĚVEK ZAMĚSTNAVATELE

- 4.15.1 Pojištění odpovědnosti za škodu si sjednává každý zaměstnanec individuálně.
- 4.15.2 Zaměstnavatel přispívá řidičům silničních motorových vozidel a řidičům smluvní přepravy po uplynutí zkušební doby (za období po zkušební době) částkou ve výši až 2.000,- Kč (dva tisíce korun českých) hrubého za celý kalendářní rok na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli. Podmínkou příspěvku je předložení originálu smlouvy o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli a dokladu o úhradě pojištění nejméně ve výši požadovaného příspěvku. V případě ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem během kalendářního roku je zaměstnanec povinen vrátit zaměstnavateli alikvótní část z ročního příspěvku, a to formou srážky ze mzdy či jinak. Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům možnost sjednat si toto pojištění u pojišťovny zajištěné zaměstnavatelem.

5. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

5.1 PRACOVNÍ PODMÍNKY, PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

- 5.1.1 Zásady pro bezplatné poskytování ochranných nápojů a specifických účinných doplňků stravy řeší vnitřní předpis zaměstnavatele, který zaměstnavatel vydá po projednání se smluvními stranami.
- 5.1.2 V případě vzniku pracovního úrazu je povinen zaměstnavatel sepsat záznam o úrazu či poznámku do knihy úrazů (podle toho, co je povinné ze zákona) a vést dokumentaci, bude zaměstnavatel postupovat dle ZP.
- 5.1.3 Poskytnutí jednorázového příspěvku v případě smrtelného pracovního úrazu nad rámec stanovený ustanovením ZP – bude řešeno po projednání se statutárním orgánem společnosti.

- 5.1.4 Zaměstnavatel se zavazuje soustavně sledovat podmínky pro pobyt řidičů mezi příjezdem a odjezdem na autobusových nádražích a koncových stanicích, řešit podněty a připomínky zaměstnanců k těmto podmínkám, přijímat opatření k zabezpečení odpovídajících podmínek a pravidelně pololetně projednávat s odborovými organizacemi zjištěné závady.
- 5.1.5 Zaměstnavatel se dále zavazuje:
- (a) V souladu s obecně závaznými právními předpisy, vnitřními předpisy zaměstnavatele a ostatními opatřeními k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zabezpečovat všem zaměstnancům podle vykonávané činnosti pracovní podmínky a pracovní prostředí pro jejich bezpečnou a zdraví nezávadnou práci a tím i docílit snižování ekonomických ztrát v důsledku pracovních úrazů a dopravních nehod. K tomu vyhodnocovat pravidelně riziko ohrožení života a zdraví a přijímat potřebná opatření (§102 ZP a § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů).
 - (b) Jednat podle obecně závazných právních předpisů stanovujících pracovní podmínky (AETR, nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky SM 08 al 3, nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě a další). Provádět kontrolu jejich dodržování s uvedením výsledku a přijímáním nápravných opatření.
 - (c) Na nocovních řidičů provozovaných zaměstnavatelem důsledně zabezpečovat hygienu a protiepidemiologickou péči podle závazných směrnic Ministerstva zdravotnictví č. 4/78 Sb. a dále zabezpečovat vybavení nocoven podle stanovené kategorizace.
 - (d) Proverky BOZP všech pracovišť provádět nejméně 1x ročně po dohodě se základními organizacemi a za účasti jejich zástupců se zpracováním zápisu, který musí obsahovat:
 - (i) rozbor činností prováděných ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí u jednotlivých organizačních jednotek se zhodnocením účinnosti ochrany zaměstnanců při používání osobních ochranných pracovních pomůcek a se stanovením jednotných podmínek pro přiznání mzdových příplatků zaměstnancům; a
 - (ii) návrh doporučených opatření ke zlepšení pracovních podmínek a ke snížení doby odpracované ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách.
- 5.1.6 Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a desinfekční ochranné prostředky v souladu se ZP a pro zaměstnavatele závaznými nařízeními vlády v rozsahu a za podmínek uvedených ve vnitřních předpisech zaměstnavatele včetně zejména přílohy č. 1 této kolektivní smlouvy.
- 5.1.7 Při hodnocení zařazování pracovišť se ztíženým a zdraví škodlivým pracovním prostředím je zaměstnavatel povinen vycházet z platných právních předpisů.

6. SMÍRČÍ KOMISE

- 6.1 Smluvní strany se zavazují řešit společně otázky týkající se výkladu jednotlivých ustanovení této kolektivní smlouvy nebo plnění závazků z ní vyplývajících přednostně prostřednictvím smírčí komise, do níž každá ze smluvních stran jmenuje stejný počet osob (zástupců), nejvýše však 2. Své zástupce jsou smluvní strany povinny jmenovat do 10 dnů ode dne, kdy k tomu byly druhou smluvní stranou vyzvány.
- 6.2 Nedosáhne-li komise smírného řešení 30 dnů poté, kdy o to byla jednou ze smluvních stran písemně požádána, platí, že smluvní strany mohou samostatně rozhodovat o svém dalším postupu.

7. MZDOVÁ OBLAST

7.1 ZÁKLADNÍ PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ

- 7.1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda dle ZP a dalších právních předpisů v platném znění, a to včetně zákonných mzdových příplatků a mzdových zvýhodnění daných právními předpisy a kolektivní smlouvou.

7.1.2 Složky mzdy pro zaměstnance, které jsou mzdou:

- (a) základní mzda (hodinová, měsíční);
- (b) příplatek za noční práci;
- (c) příplatek za práci přesčas;
- (d) příplatek za práci ve svátek;
- (e) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí;

Zaměstnanci dále náleží odměna za pracovní pohotovost, která není mzdou.

7.1.3 Nadstavbové složky mzdy za nadstandartní pracovní výkon jsou prémiová složka, odměny a mimořádné odměny dle kolektivní smlouvy, případně dle rozhodnutí zaměstnavatele.

7.2 ZÁKLADNÍ MZDA

7.2.1 Odborové organizace souhlasí s tím, že individuální zařazení zaměstnanců a jejich ohodnocení je v kompetenci zaměstnavatele. Tímto ustanovením nejsou dotčena práva zaměstnanců. Na základě dohody zaměstnanec se zaměstnavatelem se připouští ve všech kategoriích měsíční mzda stanovená mzdovým výměrem či sjednaná v dohodě o mzdě. Stanovená či dohodnutá mzda musí být však vždy v souladu s touto kolektivní smlouvou.

7.2.2 Řidič silničních motorových vozidel

(a) **Pravidelná autobusová doprava:**

- (i) základní **tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu**
- (ii) výkonový tarif **pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 193,97 Kč hrubého/hodinu**
- (iii) tarif za čekání **pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu**
- (iv) příplatek za 24 hodinovou manipulaci s peněžní hotovostí ve výši 10 Kč (deset korun českých) hrubého
- (v) odměna za zácvk nového řidiče kmenovým řidičem ve výši 5 Kč (pět korun českých) hrubého za hodinu

(b) **Nepravidelná autobusová doprava:**

- (i) řidič spolujezdec dle tarifu řidiče silničních motorových vozidel – do pracovní doby započteno 100 (jedno sto) %.
- (ii) základní **tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu**
- (iii) výkonový tarif **pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 193,97 Kč hrubého/hodinu**
- (iv) tarif za čekání **pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu**
- (v) U vícedenních zájezdů se čekání započítává následujícím způsobem:
 - první den zájezdu – čekání od skončení jízdy do 18.00 hod., pokud nenásleduje další činnost;
 - mezilehlé dny – čekání od 6.00 do 18.00 hod., pokud nepředcházela nebo nepokračovala jízdní výkon;
 - poslední den – čekání od 6.00 hod., pokud nepředcházela jízdní výkon;
- (vi) odměna za výkon v NAD – vložený výkon (tuzemsko):
 - základní **tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu**
 - výkonový tarif pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 193,97 Kč hrubého/hodinu
 - tarif za čekání pro řidiče silničních motorových vozidel bude činit 168,00 Kč hrubého/hodinu

- (vii) příplatek za ztížené pracovní prostředí ve výši **13,44 Kč hrubého/hodinu** výkonu.

7.2.3 Vrátní

- (a) Stanovená měsíční mzda uvedená ve mzdovém výměru + prémiová složka (viz Příloha č. 3)

7.2.4 Uklízečka

- (a) Stanovená měsíční mzda uvedená ve mzdovém výměru + prémiová složka (viz Příloha č. 3)

7.2.5 Technicko-hospodářští pracovníci (THP)

- (a) Běžná pracovní místa – stanovená měsíční mzda uvedená ve mzdovém výměru + prémiová složka (viz příloha č. 3);
- (b) vedoucí pracovní místa – měsíční mzda sjednaná v dohodě o mzdě zahrnující případnou práci přesčas ve prospěch zaměstnavatele do 416 hodin ročně + prémiová složka (viz Příloha č. 3).

7.2.6 Ostatní kategorie

- (a) Stanovená hodinová nebo měsíční mzda uvedená v mzdovém výměru + prémiová složka (viz Příloha č. 3)

7.3. FORMA MZDY

- 7.3.1 Základním druhem používané mzdy u zaměstnanců je mzda časová za odpracované hodiny nebo mzda měsíční stanovená mzdovým výměrem.

7.4 PŘÍPLATKY A MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ

- 7.4.1 Příplatky a mzdová zvýhodnění se poskytují za odpracované hodiny uznané zaměstnavatelem, není-li v některých případech dále stanoveno jinak.

7.4.2 Příplatky:

- (a) příplatek za práci přesčas ve výši **30 % (třicet procent) průměrného výdělku;**
- (b) příplatek za práci o sobotách a nedělích ve výši **30 % (třicet procent) průměrného výdělku;**
- (c) příplatek za práci ve svátek ve výši **100 % (jedno sto procent) průměrného výdělku,** pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna;
- (d) zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadne na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši odpovídající **100 % (jedno sto procent) průměrného výdělku,** pokud mu mzda ušla v důsledku svátku;
- (e) náhrada mzdy v této výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž by mu bylo poskytnuto náhradní volno za práci ve svátek;
- (f) příplatek za noční práci v době od 22.00 hod. do 6.00 hod. za každou odpracovanou hodinu ve výši **12 % (dvanáct procent) z průměrného výdělku;**
- (g) příplatek za práci ve ztíženém prostředí ve výši **10 % (deset procent) základní sazby minimální mzdy** za každý ztěžující vliv;
- (h) příplatek za jízdu se zavazadlovým přívěsem ve výši **0,10 Kč (deset haléřů) za ujetý kilometr.**

7.5 MZDA PŘI VÝKONU JINÉ PRÁCE

- 7.5.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci než byla sjednaná (§ 139 ZP), přísluší mu mzda/odměna dle ZP.

7.6 NÁHRADA MZDY PŘI PROSTOJI

- 7.7.1 V případě prostoje přísluší zaměstnanci náhrada mzdy (§ 207, 208 ZP). Jedná-li se o prostoje v průběhu turnusové směny v pravidelné osobní dopravě z důvodu technické závady na trati, obdrží zaměstnanec za dobu prostoje mzdu dle plánovaného výkonu v turnusové směně.
- 7.7.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo jiné překážky na straně zaměstnavatele a nepřevede-li ho zaměstnavatel na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy (§ 207 a 208 ZP).

7.7 PRACOVNÍ POHOTOVOST

Zaměstnavatel může po dohodě se zaměstnancem vyhlásit pracovní pohotovost za podmínek:

- (a) pro zajištění provozuschopnosti dopravních prostředků zaměstnavatele;
 - (b) v době nepříznivých klimatických podmínek;
 - (c) pro zabezpečení úkolů provozu zaměstnavatele;
- příčemž u turnusových pracovníků musí být práce nad rámec turnusu s řidičem předem projednána.

7.8 PRÉMIE

- 7.8.1 Tato část řeší poskytování prémiové složky mzdy zaměstnancům zaměstnavatele.
- 7.8.2 Konkrétní ukazatele pro jednotlivé kategorie zaměstnanců a konkrétní výše premií v % určuje každoroční příloha „Prémiové ukazatele a sazby“, schválená oběma stranami kolektivní smlouvy.
- 7.8.3 Prémiové období je pro dělnické profese a THP měsíční. Je v pravomoci společnosti určit i těmto zaměstnancům prémiové období čtvrtletí.
- 7.8.4 U všech profesí je postupováno dle prémiových ukazatelů.
- 7.8.5 Vedoucím THP se stanovenou mzdou se vyplácí prémie čtvrtletně nebo měsíčně po zhodnocení stanovených ukazatelů do data. Členům TOP managementu a vedoucím zaměstnancům se sjednanou mzdou se vyplácí prémie (motivační složka mzdy) měsíčně a čtvrtletně na základě splnění sjednaných KPI's (klíčových výkonnostních ukazatelů).
- 7.8.6 V pravomoci společnosti je prémie případně krátit nebo odejmout za závažné nedostatky v práci. Rovněž je v pravomoci společnosti zohlednit závažné důvody při nesplnění ukazatele a prémie vyplatit. Při nekvalitním plnění úkolů zaměstnancem řízeného úseku nebo v případě hrubého porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je možné odejmout celou prémiovou složku mzdy.

7.9 ODMĚNY

- 7.9.1 Veškeré vyhlašované odměny, nad rámec základní mzdy nebo prémiové složky, budou poskytovány do benefitního systému Cafeterie a čerpány prostřednictvím zaměstnaneckých benefitů, které mohou využívat zaměstnanci všech kategorií, a to jak v pracovním poměru nebo uzavřením dohody o pracovní činnosti či provedení práce, k rehabilitaci a odpočinku.

7.9.2 Příspěvek za jubileum

Příspěvek bude zadán do systému v měsíci, kdy na něj vznikl nárok, a je připisován do benefitního programu Cafeterie, všechny částky do Cafeterie nebo na penzijní připojištění či doplňkové penzijní spoření dle písemného výběru zaměstnance (pokud zaměstnanec neurčí písemně jinak, budou alokovány do Cafeterie).

- (a) Jako uznání a ocenění dlouholeté práce budou zadány odměny při životním jubileu 50/55/60/65 let a při prvním odchodu do důchodu. Do počtu odpracovaných let lze započítat i práci u jiných dopravců v rámci fúze nebo stane-li se zaměstnavatel jejich nástupnickou organizací.

Počet odpracovaných let	Výše odměny v hrubém	
	50/55/60/65 let	Důchod starobní nebo plná invalidita 3. stupně
5 - 15 let	1.500,- Kč	2.000,- Kč
15 - 25 let	2.500,- Kč	3.000,- Kč
nad 25 let	3.500,- Kč	4.500,- Kč

- (b) Odměna za pracovní výročí 20/30/35/40/45 let je oceněním dlouholeté kvalitní práce pro společnost a bude přiznaná dle následujících podmínek:

Počet odpracovaných let	Výše odměny
20 let	3.000,- Kč hrubého
30 let	5.000,- Kč hrubého
35 let	6.000,- Kč hrubého
40 let	8.000,- Kč hrubého
45 let	8.000,- Kč hrubého

- (c) Odměny za jízdu bez nehod jsou oceněním dlouholeté kvalitní práce řidiče a budou přiznány dle následujících podmínek:

- (i) Pro zápočet ujetých kilometrů bez nehody nesmí mít řidič žádnou nehodu z vlastní viny. V odůvodněných případech může vedoucí střediska místo zrušení zápočtu všech evidovaných kilometrů bez nehody u nehod se škodou do 15.000,- Kč včetně DPH na majetku zaměstnavatele pouze pozastavit zápočet kilometrů na dobu jednoho roku. Za zaviněnou nehodu se považuje taková, při které bylo řidiči prokázáno vyšetřujícím orgánem spoluzavinění či plná vina bez ohledu na výši škody. Definitivní dopad nehody do zhodnocení jízdy bez nehod je určen rozhodnutím škodní komise.
- (ii) Po celou dobu zápočtu ujetých kilometrů nesmí být řidiči zjištěno požití alkoholických nápojů nebo jiných návykových látek před i po jízdě.
- (iii) Řidič musí splňovat podmínky pro výkon svého povolání vyplývající z obecných a vnitřních předpisů, počínaje pravidelným školením, lékařskými prohlídkami apod.
- (iv) Při splnění výše uvedených podmínek obdrží řidič následující odměny:

Ujeté km nebo odjeté roky		Odměna
500 000 km	10 let	1.500,- Kč hrubého
1 000 000 km	20 let	2.500,- Kč hrubého
1 500 000 km	30 let	3.500,- Kč hrubého
2 000 000 km	40 let	4.500,- Kč hrubého
2 500 000 km	45 let	5.000,- Kč hrubého

7.9.3 Za získání Zlaté Janského plakety

Bez ohledu na počet odpracovaných let	Výše odměny
	2.000,- Kč hrubého

7.9.4 Příspěvek na rehabilitaci a dovolenou

- (a) Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům příspěvek na rehabilitaci a dovolenou a to 2x ročně (v termínu se mzdou za duben a říjen daného roku) ve výši 2.500,- Kč.
- (b) Příspěvek bude vyplacen do benefitního programu Cafeterie.
- (c) Tento příspěvek náleží nejdříve po skončení zkušební doby. V případě nemoci či jiného nekonání práce z důvodů nezaviněných zaměstnavatelem v daném období, za které náleží, bude poměrně krácen. Není krácen z důvodu čerpání dovolené či nemoci v celkové délce 5 (pěti) nebo méně dnů.

7.9.5 Stabilizační příspěvky

- (a) O stabilizačním příspěvku zaměstnanec ve společnosti bude jednáno mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem po uzavření hospodářských výsledků za kalendářní rok. Bude vyplacen ze zisku a rozdělen poměrně dle skupin, a to dle odpracovaných let u společnosti.
 - (i) Skupina A nad 10 let 2 000 bodů
 - (ii) Skupina B od 5 do 10 let 1 200 bodů
- (b) Jedná se o motivační program, který je zařazen do benefitního programu Cafeterie.
- (c) Pro vyplacení stabilizačního příspěvku se započítává pouze nepřerušovaný pracovní poměr na základě pracovní smlouvy na pozici řidič silničních motorových vozidel a řidič smluvní přepravy a nahrání bodů do Cafeterie proběhne do konce července 2027.

7.10 VÝPLATA MZDY

7.10.1 Podmínky splatnosti a výplaty mzdy:

- (a) Způsob výplaty mzdy je bezhotovostní, na žádost zaměstnance na jím uvedený účet, případně hotově v pokladně zaměstnavatele (dle ZP) tam, kde to umožňuje provoz pokladny a pokladní limit.
- (b) Výplatní termín je stanoven na **20.** den v měsíci.
- (c) Splatnost mzdy je určena § 141 ZP.

7.11 NEUZAVŘENÍ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY V TERMÍNU

- 7.11.1 Pokud nebude do konce účinnosti této kolektivní smlouvy uzavřena kolektivní smlouva nová, zavazují se smluvní strany uzavřít dodatek k této kolektivní smlouvě na dobu určitou v délce zpravidla jednoho roku.
- 7.11.2 Dodatek uvedený v bodě 7.11.1. bude v co největší míře zachovávat práva a povinnosti obou smluvních stran uvedených v této kolektivní smlouvě.

8. ZAVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- 8.1 Ke změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy může dojít jedině na základě vzájemné dohody nebo při změně právní úpravy, a to zejména v oblasti mzdových prostředků v dopravě. Návrh na změnu

nebo doplnění může předložit kterákoliv strana s tím, že druhá strana je povinna odpovědět do 14 dnů od doručení návrhu smlouvy.

- 8.2 Pokud dojde změnou právních předpisů k rozporu mezi ustanovením této kolektivní smlouvy a novelizovaným právním předpisem, nebo ke zrušení právního předpisu, je toto ustanovení neplatné, platnost kolektivní smlouvy však tím není dotčena.
- 8.3 Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací všechny vnitřní předpisy zaměstnavatele, na které se odvolává tato Kolektivní smlouva.
- 8.4 Platné přílohy kolektivní smlouvy:
- (a) č. 1 - Jízdní výhody, přepravní výhody, ochranné pomůcky, výstrojní součásti a zdraví škodlivá prostředí;
 - (b) č. 2 - Poskytování cestovních náhrad;
 - (c) č. 3 - Prémiové ukazatele a sazby.
- 8.5 Zaměstnavatel zajistí 6 výtisků kolektivní smlouvy a jejích příloh.
- 8.6 V případě, že nebude po uplynutí doby platnosti této Kolektivní smlouvy uzavřena kolektivní smlouva nová nebo bude formou dodatku sjednáno její prodloužení, upravují práva a povinnosti smluvních stran právní předpisy, popřípadě vyšší kolektivní smlouvy.

V Praze dne _____

BusLine KHK s.r.o.

Ing. Radka Janáčková, Ing. Pavel Tomšů, jednatelé

Základní organizace Svazu Odborářů Služeb a Dopravy BUS, pobočný spolek

_____, _____

ZO OS DOSIA pro Bus Line KHK

_____, _____