

# KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

na období

**2023-2026**

uzavřená mezi

**Z-Group bus a.s.**

(dále jen zaměstnavatel)

a

**Základní organizace Odborového svazu dopravy ČSAD autobusy Plzeň a.s.**

**Základní organizace Odborového svazu dopravy Jablůnkov**

**OSPEA**

**Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy Kroměříž**

**Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy Dopravního podniku města Brna**

(dále jen odborové organizace)

## **OBSAH:**

I. Základní ujednání	str. 3
II. Závazky smluvních stran	str. 3
III. Zaměstnanost	str. 4
IV. Pracovněprávní a sociální oblast	str. 4
V. Mzdová oblast	str. 8
VI. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	str. 11
VII. Závěrečná ujednání	str. 12

## **Seznam příloh**

**Přílohy této kolektivní smlouvy jsou její nedílnou součástí.**

1. Mzdová směrnice
2. Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce a stravování zaměstnanců
3. Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, lázeňský pobyt, kafeterie
4. Jmenný seznam volených funkcionářů odborových organizací

## **I.**

### **Základní ujednání**

1. Tato kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této kolektivní smlouvy.
2. Tato kolektivní smlouva se uzavírá na období od 01. 01. 2023 do 31. 12. 2026, nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami a je účinná od 01. 01. 2023.
3. Kolektivní smlouva je závazná pro všechny smluvní strany i pro jejich právní nástupce.
4. Práva vyplývající z této kolektivní smlouvy vznikají zaměstnancům ode dne její účinnosti, nově přijatým zaměstnancům ode dne vzniku pracovního poměru, pokud není v kolektivní smlouvě stanoveno jinak.
5. Smluvní strany uzavírají tuto kolektivní smlouvu v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (ZP), zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (Z o KV), a dalšími právními předpisy. V případě změny těchto předpisů vyžadující změnu kolektivní smlouvy postupují smluvní strany podle bodu VII. 2.

## **II.**

### **Závazky smluvních stran**

1. Zaměstnavatel se zavazuje respektovat právo zaměstnanců se odborově organizovat a postavení, působnost a pravomoci odborových organizací vyplývající z právních předpisů a této kolektivní smlouvy.
2. Práva zaměstnanců z pracovněprávních vztahů vyplývající z této kolektivní smlouvy jsou uplatňovatelné u soudu.
3. Pracovněprávní ochrana odborových funkcionářů vyplývající ze ZP se vztahuje na osoby uvedené v příloze této kolektivní smlouvy. Odborové organizace se zavazují včas zaměstnavatele informovat o změnách osob těchto funkcionářů.
4. Odborové organizace se zavazují, že svou činnost budou organizovat s přihlédnutím k provozním potřebám zaměstnavatele.
5. Členové odborových organizací se zavazují zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděli při výkonu odborové funkce a které v zájmu zaměstnavatele nelze sdělovat jiným osobám.
6. Pro právo odborových organizací na informování platí ustanovení § 279 a 287 ZP a další ustanovení ZP, která ukládají zaměstnavateli povinnost informovat odborovou organizaci
7. Pro právo odborových organizací na projednání platí ustanovení § 280, 287 a 339 ZP a další ustanovení ZP, která ukládají zaměstnavateli povinnost projednání s odborovou organizací.
8. Členům orgánů odborových organizací poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy za podmínek podle § 203 odst. 2 zákoníku práce k účasti na členských schůzích, konferencích a sjezdech.

9. Zaměstnavatel bude bezúplatně provádět srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků zaměstnanců, kteří jsou členy odborové organizace. Sražené částky zaměstnavatel poukáže do konce kalendářního měsíce výplaty mzdy na bankovní účet odborové organizace. Odborová organizace se zavazuje k plnění závazku zaměstnavatele podle tohoto ujednání předkládat zaměstnavateli příslušné informace a doklady. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborovou organizaci o rozvázání pracovního poměru zaměstnanců, kterým jsou prováděny srážky ze mzdy k úhradě členských příspěvků.
10. Zaměstnavatel informuje příslušnou odborovou organizaci o skončení pracovního poměru jejího člena.
11. Zaměstnavatel umožní po předchozím ohlášení vstup zástupcům vyšších odborových orgánů na pracoviště zaměstnavatele k řešení otázek souvisejících s odborovou činností.
12. Odborové organizace budou působit na své členy k plnění povinností vůči zaměstnavateli stanovených pracovními předpisy.
13. Zaměstnavatel se zavazuje na svůj náklad vytvořit odborovým organizacím podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady. Bližší podmínky budou předmětem samostatné dohody.

### **III.**

## **Zaměstnanost**

#### Přijetí do zaměstnání

- a) Přijetí zaměstnanců do zaměstnání se u zaměstnavatele řídí zákoníkem práce a kolektivní smlouvou.
- b) Před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnavatel zavazuje seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.

### **IV.**

## **Pracovníprávní a sociální oblast**

#### **1. Pracovní smlouva**

S každým novým zaměstnancem bude uzavřena pracovní smlouva, která musí mít náležitosti podle ZP.

#### **2. Pracovní doba a přestávky v práci**

- a) U zaměstnavatele je uplatněna týdenní pracovní doba dle platného ZP.
- b) Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Pro účely práv zaměstnanců týkajících se práce ve svátek, dovolené a omluvené nepřítomnosti v práci a pro účely posouzení neomluvené nepřítomnosti zaměstnance v práci platí, že

pracovní doba je rozvržena do pětidenního pracovního týdne na dny pondělí až pátek. Součástí pracovní doby řidiče autobusu je doba manipulace před zahájením dopravního spojení (spoje) a po jeho skončení. Délku doby manipulace stanoví vnitřní předpis.

- c) Přestávky v práci na jídlo a oddech stanoví zaměstnavatel v souladu s platnými právními předpisy.
- d) Opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, možnost nařizovat práci ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovými organizacemi.

### **3. Práce přesčas**

Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídít jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě za podmínek uvedených v § 91 odst. 2 až 4 ZP i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad výše uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích. Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období podle předchozí věty se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnance poskytnuto náhradní volno.

### **4. Noční práce**

Noční práce je práce konaná mezi 22,00 a 06,00 hodinou. Podmínky noční práce stanoví § 94 ZP.

### **5. Pracovní pohotovost**

Pracovní pohotovost může zaměstnavatel na zaměstnanci požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Podmínky pracovní pohotovosti stanoví § 95 ZP.

### **6. Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami**

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami je upraven příslušnými právními předpisy.

### **7. Dovolená a pracovní volno**

- a) Dovolená se řídí ustanoveními § 212 a násl. ZP s tím, že u zaměstnavatele činí výměra dovolené pět týdnů v kalendářním roce.

Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace nebo na základě dohody se zaměstnancem. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

- b) Pracovní volno se zaměstnavatel zavazuje poskytnout zaměstnanci takto:

#### Vyšetření nebo ošetření

a) 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.

b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

#### Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce

Pracovní volno s náhradou mzdy 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.

#### Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

#### Znemožnění cesty do zaměstnání

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

#### Svatba

Pracovní volno se poskytne na 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy přísluší však pouze za 1 den. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

#### Narození dítěte

Pracovní volno se poskytne

- a) na nezbytně nutnou dobu s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky),
- c) nad rámec uvedený v písm. a) až b) na jeden den s náhradou mzdy.

#### Úmrtí

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na

- a) 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- d) nad rámec uvedený v písm. a) až c) 1 den při úmrtí rodinného příslušníka.

#### Doprovod

a) 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 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu

1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.

b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.

c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

d) Nad rámec uvedený v písm. a) až c) pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do a ze zařízení ústavu sociální péče nebo do internátní školy, se poskytne zaměstnanci s náhradou mzdy na nezbytnou dobu, nejvýše však 12 dnů v roce.

Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě 7.

#### Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

#### Přestěhování

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy. Nad rozsah uvedený v předchozí větě se pracovní volno s náhradou mzdy poskytne na 1 den v roce při stěhování zaměstnance, dochází-li při stěhování ke změně trvalého bydliště zaměstnance.

#### Vyhledání nového zaměstnání

Pracovní volno bez náhrady mzdy před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z těchto důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

### **8. Neplacené volno**

Pracovní volno bez náhrady mzdy nad rámec určený právními předpisy a touto kolektivní smlouvou přísluší zaměstnanci jen na základě a za podmínek podle dohody se zaměstnavatelem.

### **9. Stížnost zaměstnance**

Zaměstnavatel se zavazuje projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

### **10. Zdravotní péče**

a) Zaměstnavatel hradí pracovnělékařské služby podle zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.

b) Zaměstnavatel hradí v rozsahu zákonné odpovědnosti podle ZP zdravotní služby, včetně nákladů na dopravu do České republiky, poskytované zaměstnanci v zahraničí, v souvislosti s pracovním úrazem, nejsou-li tyto služby a náklady hrazeny ze zdravotního nebo jiného pojištění.

### **11. Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce, cestovní náhrady, stravování**

Při poskytování cestovních náhrad a ostatních výdajů se postupuje podle přílohy této smlouvy.

## **12. Zaměstnanecké jízdni výhody**

Jestliže to bude umožňovat smlouva s objednatelům dopravy, sjednají smluvní strany podmínky pro poskytnutí jízdni výhod.

## **13. Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění**

Příspěvky na životní a penzijní pojištění zaměstnancům společnosti se budou vyplácet podle přílohy této smlouvy.

## **14. Karta řidiče**

Zaměstnavatel nahradí zaměstnanci správní poplatek za vydání karty řidiče podle položky 26 písm. m) zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů. ||Při skončení pracovního poměru zaměstnanec vrátí zaměstnavateli částku této náhrady vyplacenou v době platnosti této kolektivní smlouvy a dříve.

## **15. Pojištění právní ochrany řidiče**

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat na pojištění právní ochrany zaměstnancům, kteří konají zahraniční pracovní cesty, jsou v pracovním poměru na dobu nejméně 1 roku, nejsou ve zkušební době a mají uzavřenu s pojišťovnou smlouvu, jejímž předmětem je pojištění právní ochrany, částkou 200,-Kč ročně.

# V.

## **Mzdová oblast**

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda za podmínek stanovených ZP a touto kolektivní smlouvou.

### **1. Výplatní termín**

Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnanci zaplatit mzdu v pravidelném termínu výplaty mzdy, kterým je 20. den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu. Termín pro výplatu mezd určí zaměstnavatel vnitřním předpisem.

### **2. Náhrada mzdy při jiné překážce v práci na straně zaměstnavatele podle § 209 ZP**

O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele podle § 209 ZP jde tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost). Při překážce v práci podle předchozí věty přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 90% průměrného výdělku.

### **3. Mzda při výkonu jiné práce**

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za níž přísluší nižší mzda,

a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [§ 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce],

b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [§ 41 odst. 1 písm. d) zákoníku práce],



c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (§ 41 odst. 4 zákoníku práce), nebo  
d) pro prostoje nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 41 odst. 5 zákoníku práce),  
přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) zákoníku práce 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.

#### 4. Průměrný výdělek

Má-li být použit průměrný výdělek, postupuje zaměstnavatel při jeho zjištění podle ZP.

#### 5. Zařazování prací do tarifních stupňů

Při zařazování prací do tarifních stupňů bude pro podmínky zaměstnavatele sloužit jako metodická pomůcka jednotný katalog prací vypracovaný pod organizační a odbornou gescí MPSV ČR.

#### 6. Katalog prací se zařazením do tarifních stupňů

Název zařazení	Tarifní stupeň
opravář (OPR)	5
ostatní dělník (OST)	1-5
řidič autobusu (ŘA)	5

#### 7. Příplatky

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen „dosažená mzda“), a příplatek ve výši 30% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě místo náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek příplatek ve výši 100% průměrného výdělku, jestliže se na tom zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl.

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 10% průměrného výdělku.

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí za každý ztěžující vliv podle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, 10% základní sazby minimální mzdy stanovené v § 2 a § 5 odst. 1 tohoto nařízení. Zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací vnitřním předpisem určí pracoviště, na kterých je výkon práce spojen se ztěžujícím vlivem definovaným v ustanovení § 6 odst. 2 písm. l) nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 30% průměrného výdělku.

Za dobu zaškolování jiného zaměstnance přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 20,-Kč za hodinu.

Za dobu řízení kloubového nebo tříosého autobusu a v nepravidelné autobusové dopravě za dobu řízení autobusu se zavazadlovým přívěsem (vozíkem) přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 0,70 Kč za 1 kilometr jízdy.

## 8. Odměny

Za dobu čekání mezi spoji přísluší členu osádky autobusu odměna ve výši 90% hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací v § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Doby čekání mezi spoji se pro účely stanovení odměny v kalendářním měsíci sčítají.

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15% průměrného výdělku. Za dobu pracovní pohotovosti v sobotu, neděli a ve svátek přísluší zaměstnanci odměna ve výši 30% průměrného výdělku.

Za dobu od 22.00 hodin do 06.00 hodin, kdy zaměstnanec nekoná práci ani není na pracovní cestě, strávenou v přímé souvislosti s vykonávanou prací nebo pracovní cestou na nocovně mimo místo bydliště přísluší zaměstnanci odměna ve výši 100,-Kč. Odměna ve výši 150,-Kč přísluší zaměstnanci, jestliže doba podle předchozí věty nebo její větší část připadne na sobotu nebo neděli.

Členu osádky autobusu v nepravidelné autobusové dopravě, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na 2 nebo více částí, přísluší za dobu rozdělení směny, kdy zaměstnanec neřídí vozidlo ani nevykonává žádnou jinou práci pro zaměstnavatele, odměna ve výši 90% hodinové sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy stanovené pro pátou skupinu prací v § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.; tato doba může být až ve výši 50% započítána do fondu pracovní doby, maximálně však do dosažení příslušného měsíčního fondu pracovní doby zaměstnance, včetně překážek v práci a dovolené.

Za řízení autobusu s cyklovlekem nebo cyklonosičem v pravidelné autobusové dopravě přísluší zaměstnanci odměna ve výši 6,-Kč za jedno přepravené jízdní kolo. Odměna, na kterou vzniklo právo v období do 30. září, je splatná se mzdou, na kterou zaměstnanci vzniklo právo v měsíci září.

Za osobní doručení zásilky zaměstnavatele přísluší zaměstnanci odměna ve výši 15,-Kč za každou jednotlivou zásilku. Podrobnosti stanoví vnitřní předpis.

Trvá-li pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele

10 let, přísluší mu jednorázová odměna 2.000,-Kč,

15 let, přísluší mu jednorázová odměna 3.500,-Kč

20 let, přísluší mu jednorázová odměna 4.500,-Kč,

25 let, přísluší mu jednorázová odměna 5.500,-Kč,

30 let, přísluší mu jednorázová odměna 6.500,-Kč,

Jestliže pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval alespoň 10 let, přísluší mu při rozvázání pracovního poměru po vzniku nároku na starobní důchod odměna ve výši 10.000,-Kč.

Pro účely poskytování těchto odměn se za dobu trvání pracovního poměru považuje:

a) doba trvání posledního pracovního poměru, který mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vznikl. Tato doba se počítá ode dne vzniku tohoto pracovního poměru podle zákoníku práce ke dni existence nároku na poskytnutí příslušného plnění zaměstnanci při započítání dob podle odstavce b) a případně c),

b) doba:

- zaměstnání u jiného zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přešly nebo byly převedeny na zaměstnavatele podle příslušných právních předpisů a bylo zachováno nepřetržité trvání pracovního poměru,

- trvání pracovního poměru k jinému zaměstnavateli podnikatelského seskupení, do něhož náleží ke dni posuzování délky trvání pracovního poměru podle této kolektivní smlouvy zaměstnavatel, jestliže pracovní poměr k zaměstnavateli navazuje dnem následujícím na den skončení pracovního poměru k jinému zaměstnavateli podnikatelského seskupení, do něhož náleží ke dni posuzování délky odpracované doby zaměstnavatel,

c) u zaměstnanců, zastoupených ke dni podpisu této smlouvy Základní organizací Odborového svazu dopravy Jablůnek také doba pracovního poměru u zaměstnavatele, u kterého s nimi byl rozvázán pracovní poměr z důvodu nástupu do pracovního poměru k zaměstnavateli.

## 9. Zaručená mzda

Zaručenou mzdou je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákona, kolektivní smlouvy, jiné smlouvy, vnitřního předpisu nebo mzdového výměru.

## VI.

### Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

1. Zaměstnavatel se zavazuje v souladu s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, k níž se zaměstnavatel zavázal v předchozí větě nebo k níž je povinen podle právních předpisů, je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnancům na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.
2. Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímání opatření k předcházení rizikům.
3. Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 ze dne 9. března 2016 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS.

4. Vymezení ztíženého pracovního prostředí se zaměstnavatel zavazuje provádět v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zaměstnavatel při nástupu do práce zaměstnance seznámí s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.
6. Zaměstnavatel se zavazuje dbát zákonných práv odborových organizací v rámci jejich součinnosti se zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
7. Zaměstnavatel se zavazuje organizovat nejméně jednou v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovou organizací a zjištěné nedostatky odstraňovat.
8. Zaměstnavatel se zavazuje objasnit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace. Zaměstnavatel se zavazuje přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů. Způsob a výši náhrady škody nebo nemajetkové újmy se zaměstnavatel zavazuje projednat bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

## **VII.**

### **Závěrečná ujednání**

1. Zaměstnavatel zajistí přístupnost této kolektivní smlouvy pro všechna svá pracoviště. K tomu účelu zaměstnavatel vytvoří elektronickou verzi (PDF) dokumentu a zajistí jeho přístupnost pro zaměstnance a odborové organizace.
2. Ke změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy může dojít v souvislosti se změnou právních předpisů nebo objektivních společenských důvodů postupem podle zákona o kolektivním vyjednávání s tím, že smluvní strana je povinna na návrh změny nebo doplnění této kolektivní smlouvy písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 14 pracovních dnů.
3. Tato kolektivní smlouva je uzavřena v šesti originálních výtiscích, z nichž po jednom náleží zaměstnavateli a zbývajících pět odborovým organizacím.

Ve Zlíně dne ..... 9. 2. 2023 .....

Jaroslav Mužík, zmocněnec

**Základní organizace Odborového svazu dopravy ČSAD autobusy Plzeň, a.s.**

*V Malé Doubravce 1242/27, Doubravka, 312 00 Plzeň, IČ: 66362971*



v.z.

Pavel Samiec, předseda

**Základní organizace Odborového svazu dopravy Jablůnkov**

*Jablůnkov, Autobusové stanoviště 107, IČ: 60803479*



Vratislav Feigel, předseda

**OSPEA**

*Starostrašnická 25/55, Strašnice, 100 00 Praha,, IČ: 26633485*



Miroslav Lipner, předseda

**Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy Kroměříž**

*Skopalíkova 2385/45, 767 01 Kroměříž, IČ: 60382830*



Libor Weinstein, předseda

**Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy Dopravního podniku města Brna**

*Brno-střed, Hlinky 151, IČ: 44991410*



Ing. Josef Kolář, předseda představenstva

**Z-Group bus a.s.**

*třída Tomáše Bati 258, Louky, 763 02 Zlín, IČ: 45192120*



## **Mzdová směrnice**

### **Mzdové tarify**

Výše mzdových tarifů odstupňovaných do 5 tarifních stupňů:

Tarifní stupeň:	Hodinový (Kč)
1.	103,80
2.	106,50
3.	117,50
4.	129,80
5.	165,00

### **Osobní ohodnocení**

Celková částka pohyblivé složky mzdy (osobní ohodnocení) – hodinové, určená k rozdělení řidičům autobusů činí 5 Kč na jednoho řidiče autobusu. Podmínky, za kterých řidiči autobusu přísluší osobní ohodnocení, stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem.

### **Mzda podle vnitřního předpisu**

Není-li v této kolektivní smlouvě nebo jiné smlouvě mzda zaměstnance ujednána, přísluší mu za podmínek stanovených zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu.

## **Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce a stravování zaměstnanců**

### **Cestovní náhrady - tuzemské**

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši:

- a) 131,-Kč, trvá-li směna 5 až 12 hodin,
- b) 196,-Kč, trvá-li směna déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- c) 307,-Kč, trvá-li směna déle než 18 hodin.

### **Stravování zaměstnanců**

(1) Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout zaměstnanci na stravování za jednu směnu podle § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, příspěvek ve výši 66,-Kč.

(2) Jestliže zaměstnavatel umožňuje zaměstnanci stravování na základě smlouvy uzavřené s třetí osobou, zavazuje se zaměstnanci poskytnout namísto příspěvku podle předchozího odstavce příspěvek ve výši 55% ceny jednoho hlavního jídla za jednu směnu podle § 78 odst. 1 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

### **Cestovní náhrady při zahraničních pracovních cestách**

Sjedná-li zaměstnavatel nebo určí před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu základní sazbu zahraničního stravného, musí tato základní sazba činit v celých měnových jednotkách, s přihlédnutím k podmínkám zahraniční pracovní cesty a způsobu stravování, nejméně 85% základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát vyhláškou č. 401/2022 Sb.

## **Příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, příspěvky na lázeňský pobyt, kafeterie**

### **1. Příspěvek na životní pojištění**

Zaměstnavatel se zavazuje přispívat na životní pojištění zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, nejsou ve zkušební době a kteří mají uzavřenu s pojišťovnou smlouvu, jejímž předmětem je životní pojištění a která splňuje podmínky podle § 6 odst. 9 písm. p) bod 3 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, částkou 500,-Kč měsíčně přímo na účet pojišťovny. Zaměstnanec je oprávněn určit částku uvedenou v předchozí větě na 600,-Kč měsíčně, neurčil-li částku příspěvku na penzijní připojištění.

Zaměstnavatel může zaměstnanci zvýšit příspěvek na životní pojištění využitím tzv. „Salary swap“ benefitu. Podmínky stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem.

### **2. Příspěvek na penzijní připojištění**

Zaměstnavatel se zavazuje v souladu se zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů, přispívat na penzijní připojištění se státním příspěvkem nebo doplňkové penzijní spoření podle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru na dobu neurčitou, nejsou ve zkušební době a kteří mají uzavřenu s penzijním fondem nebo penzijní společností smlouvu o penzijním připojištění nebo smlouvu o doplňkovém penzijním spoření, částkou 500,-Kč měsíčně přímo na účet příslušného penzijního fondu nebo penzijní společnosti. Zaměstnanec je oprávněn určit částku uvedenou v předchozí větě na 600,-Kč měsíčně, neurčil-li částku příspěvku na životní pojištění.

### **3. Příspěvek na lázeňský pobyt**

Podmínky a výši příspěvku na lázeňský pobyt stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem.

### **4. Kafeterie**

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek do kafeterie až do výše 3,30 Kč za odpracovanou hodinu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance za podmínek stanovených vnitřním předpisem zaměstnavatele.



## **Jmenný seznam volených funkcionářů odborových organizací**

**1. ZO OSD ČSAD Plzeň**

Petr Fišer (předseda VZO)

**2. ZO OSD Jablůnkov**

Samiec Pavel (předseda VZO)

**3. Odborový svaz OSPEA**

Feigel Vratislav (předseda OS)

**4. ZO OSPLD Kroměříž**

Lipner Miroslav (předseda VZO)

**5. ZO OSPLD DPMB**

Weinstein Libor (předseda VZO)

Ochrana se vztahuje na všechny zvolené funkcionáře ve všech Odborových organizacích působících ve společnosti Z-Group bus a.s.