

Identifikace nové normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2014	1	0	0

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2010	1	3	4
Kolektivní smlouva	2010	1	3	0

Název normy:

Kolektivní smlouva na roky 2014 – 2018


Počet stran bez příloh:	29	Počet stran příloh:	33	Počet příloh:	2
-------------------------	-----------	---------------------	-----------	---------------	----------

Rozdělovník:	DPO	Výluky:	-
--------------	------------	---------	----------

Zpracoval: (jméno, podpis)	Schválil: (jméno, podpis)
Ivo Protivínský předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s. Libuše Tořová předsedkyně Odbory Zaměstnanců DPO a.s. Mgr. Martina Dvorská Prašková vedoucí odboru Personální řízení	Ing. Roman Kadlučka, Ph.D. předseda představenstva společnosti Ivo Protivínský předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s. Libuše Tořová předsedkyně Odbory Zaměstnanců DPO a.s.

Datum zpracování	Datum schválení:
18.12. 2013	27. 12. 2013

Datum platnosti OD:	Datum účinnosti OD:	Datum platnosti DO:
27. 12. 2013	01. 01. 2014	31. 12. 2018

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 2 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

zaměstnavatelem:

Dopravním podnikem Ostrava a.s., Poděbradova 494/2, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava, zastoupeným předsedou představenstva Ing. Romanem Kadlučkou, Ph.D.

(dále též jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

odborovými organizacemi:

- ZO OS DOSIA při DPO a.s., zastoupeným předsedou ZO OS DOSIA při DPO a.s. Ivo Protivínským (dále též jen „ZO OS DOSIA“),

- Odbory Zaměstnanců DPO a.s., zastoupené předsedkyní Libuší Tořovou (dále též jen „Odbory zaměstnanců“)


(společně dále též jen „odborová organizace“ nebo „odborové organizace“)

na straně druhé


na roky 2014 - 2018

Obsah kolektivní smlouvy

I.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	4
I.1	PŮSOBNOST SMLOUVY	4
I.2	VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI.....	4
I.3	PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	8
II.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	10
II.1	OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST.....	10
II.2	PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI.....	11
III.	PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS	13
III.1	PRACOVNÍ DOBA	13
III.2	PRÁCE PŘESČAS.....	14
IV.	DOVOLENÁ.....	15
IV.1	DOVOLENÁ.....	15
IV.2	VÝPOČET POMĚRNÉ ČÁSTI DOVOLENÉ	19
V.	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	19
V.1	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	19
V.2	POVINNOSTI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ.....	21
V.3	VZÁJEMNÁ INFORMAČNÍ POVINNOST	22
VI.	SOCIÁLNÍ OBLAST	22
VI.1	ZDRAVOTNÍ PÉČE.....	22

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 3 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

VI.2	NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY	22
VI.3	KULTURA, SPORT, ZDRAVÍ, MIMOŘÁDNÝ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ	23
VI.4	STRAVOVACÍ SLUŽBY	24
VI.5	PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	24
VI.6	DÁRCI KRVE.....	25
VI.7	OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY	25
VII.	PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM.....	26
VII.1	INDIVIDUÁLNÍ SPORY	26
VII.2	KOLEKTIVNÍ SPORY.....	27
VIII.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	29
VIII.1	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ.....	29

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 4 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	


I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

I.1 PŮSOBNOST SMLOUVY

- I.1.1 Tato kolektivní smlouva vychází z platných předpisů a upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s obecně závaznými právními předpisy a stanoví další pracovněprávní, mzdové a sociální vztahy a práva v souladu s možnostmi zaměstnavatele.
- I.1.2 Pracovněprávní nároky se řídí obecně závaznými pracovněprávními předpisy, zejména zákoníkem práce (dále též ZP) a jsou-li některá jeho ustanovení v rámci kolektivního vyjednávání upravena odlišně, pak jsou uvedena v této kolektivní smlouvě.
- I.1.3 Tato kolektivní smlouva je závazná pro obě smluvní strany, všechny zaměstnance a v konkrétních uvedených v případech se vztahuje také na důchodce, tj. zaměstnance, kteří ukončili pracovní poměr u zaměstnavatele z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, pokud není dále upraveno jinak. Ve vyjmenovaných případech se tato kolektivní smlouva vztahuje také na rodinné příslušníky.
- I.1.4 Podmínky sjednané v této kolektivní smlouvě jsou pro obě smluvní strany závazné a pro obě strany se považují za minimální. Práva a povinnosti sjednané touto kolektivní smlouvou (dále jen „závazky z kolektivní smlouvy“) pro odborovou organizaci, zavazují tu odborovou organizaci, která je u příslušného závazku z kolektivní smlouvy výslovně uvedena (jako „ZO OS DOSIA“ nebo „Odbory zaměstnanců“). V případě, že u příslušného závazku z kolektivní smlouvy je uvedeno označení „odborová organizace“, pak platí, že tento závazek z kolektivní smlouvy zavazuje obě odborové organizace.
- I.1.5 Tato kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovním poměru. Zaměstnavatel je oprávněn upravit práva zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr příslušným řídicím aktem.

I.2 VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

- I.2.1 Ochrana zaměstnanců a odborových funkcionářů
- I.2.1.1 Zaměstnanci požívají zákonné ochrany proti jakýmkoliv projevům diskriminace a nerovného zacházení včetně práva svobodně se odborově sdružovat.
- I.2.1.2 Členové orgánů odborových organizací (tj. ZV, DV a komise BOZP) požívají zákonné ochrany v průběhu uvolnění pro výkon funkce i po skončení výkonu funkce. Za účelem plnění tohoto závazku se odborové organizace zavazují ke dni nabytí účinnosti této kolektivní smlouvy předat zaměstnavateli seznam všech odborových funkcionářů příslušných odborových organizací (tj. ZV, DV a komise BOZP) a dále se zavazují písemně informovat zaměstnavatele o změnách v personálním obsazení uvedených orgánů (komise), a to nejpozději ke dni nabytí účinnosti příslušné změny (předáním aktualizovaného seznamu odborových funkcionářů).
- I.2.1.3 Práva zaměstnanců uvolněných k výkonu odborové funkce:
- a) po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru k DPO,

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 5 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

- b) po skončení výkonu funkce uvolněných odborových funkcionářů je zaměstnavatel zařadí na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.
- c) práce při výkonu funkce uvolněného zaměstnance je ve smyslu platné právní úpravy překážkou v práci. Zaměstnavatel se zavazuje postupovat v souladu s § 348 zákoníku práce, ve znění pozdějších změn a doplnění.
- d) po dobu uvolnění pro výkon funkce mají tito zaměstnanci stejná práva na využívání všech výhod poskytovaných zaměstnavatelem jako ostatní zaměstnanci (stravování, pracovnílékařská péče, apod.),
- e) zaměstnavatel plní vůči uvolněným zaměstnancům všechny povinnosti, vyplývající z pracovněprávních předpisů, z předpisů o zdravotním pojištění, o sociálním pojištění a příjmů ze závislé činnosti.

I.2.1.4 Právomoci, přenesené ZV příslušné odborové organizace na DV příslušné odborové organizace:

- projednávání režimů pracovní doby,
- projednávání rozvrhu čerpání dovolené,
- projednávání přestávek v práci,
- projednávání neomluveného zameškání práce,
- projednávání náhrady škody přesahující 1.000 Kč do výše 5.000 Kč s výjimkou škod způsobených dopravními nehodami.

Přenesení pravomocí ZV příslušné odborové organizace na DV příslušné odborové organizace nezabavuje ZV příslušné odborové organizace oprávnění projednávat shora uvedené věci či v těchto věcech v rozsahu stanoveném pracovněprávními předpisy rozhodovat.


I.2.2 Závazky zaměstnavatele

I.2.2.1 Jednat s odborovými organizacemi o uzavření kolektivní smlouvy a jiných dohod, bude-li k jednání odborovými organizacemi vyzván. Výzva k jednání o uzavření kolektivní smlouvy či jiných dohod bude učiněna odborovými organizacemi ve formě předložení návrhu kolektivní smlouvy či jiné dohody. Zaměstnavatel je povinen písemně odpovědět na předložený návrh ve lhůtě do 15 dnů ode dne předložení návrhu.

I.2.2.2 Zabezpečit za blíže dohodnutých podmínek odborovým organizacím u něj působících:


- místnost (místnosti) pro její práci a schůzovní činnost s nezbytným vybavením,
- vedení mzdové, daňové a pojistné agendy týkající se jejich funkcionářů,
- provádění srážek členských příspěvků ze mzdy členům příslušných odborových organizací za podmínek stanovených zákoníkem práce a zasílání takto sražených částek na účet příslušné odborové organizace u jí určeného peněžního ústavu. Zaměstnavatel je povinen plnit závazek podle předchozí věty pouze za podmínky, že příslušná odborová organizace zajistí a předá zaměstnavateli souhlasy zaměstnanců s provedením srážek, anebo v případě insolvence zaměstnance dohody zaměstnanců se zaměstnavatelem o srážce ze mzdy, a to nejméně druhý pracovní den měsíce následujícího po měsíci, za který mají být srážky provedeny,
- umožní odborovým organizacím zřídit na střediscích informační nástěnky, a to v max. počtu 2 ks na středisko.

I.2.2.3 Zajistit ve spolupráci s odborovými organizacemi přípravu a realizaci voleb zaměstnanců do dozorčí rady akciové společnosti, a to v počtu stanoveném akcionářem společnosti

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	Strana: 6 / 29

ve Stanovách. Volby budou provedeny na základě kandidátních listin navržených jednak odborovými organizacemi a jednak představenstvem společnosti tak, aby byla zachována parita mezi poměrem členů odborových organizací a zaměstnanců, kteří odborově organizováni nejsou. Ustanovení tohoto bodu se použije pouze v případě, že s účinností od 1. 1. 2014 budou v dozorčí radě Dopravního podniku Ostrava a.s. zastoupeni v souladu s rozhodnutím akcionáře a Stanovami společnosti také zástupci zaměstnanců.

- I.2.2.4 Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby na jednání příslušné odborové organizace byl vyslán odpovědný zástupce zaměstnavatele k podání kvalifikovaných stanovisek k projednávaným problémům. Žádost projedná zástupce příslušné odborové organizace se zaměstnavatelem nejpozději 3 dny předem.
- I.2.2.5 Informovat odborové organizace o odvolání a jmenování zaměstnanců ve vedoucích funkcích.
- I.2.2.6 Zaměstnavatel a odborové organizace se budou podle potřeby scházet na jednáních, na kterých budou projednávat či operativně řešit problémy vzniklé v souvislosti s činností zaměstnavatele. Z těchto jednání bude vyhotoven zápis. Na základě žádosti a po vzájemné dohodě umožní příslušní vedoucí pracovníci zaměstnavatele zástupci příslušné odborové organizace působící na jím řízeném pracovišti účast na poradách či jednáních organizačního útvaru. Na základě žádosti zaměstnavatele a po vzájemné dohodě umožní předseda příslušné odborové organizace účast příslušného vedoucího na jednání této odborové organizace.
- I.2.2.7 Informovat na úrovni DV příslušné odborové organizace o případech porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v oblasti bezpečnosti práce včetně přijatých opatření. V případě, že na příslušném středisku/organizačním útvaru nepůsobí dílenský výbor odborové organizace, budou informace podle tohoto bodu poskytovány závodnímu výboru odborové organizace.
- I.2.2.8 Zaměstnavatel bude dodržovat zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy.
- I.2.2.9 Náměty a požadavky předkládané k projednávání v provozní komisi zaměstnavatele, budou vždy nejprve konzultovány s vedením příslušného střediska. Příslušné odborné útvary zaměstnavatele budou náměty a požadavky z provozní komise neprodleně prošetřovat a řešit. O výsledku, případně stavu řešení, bude předkladatel informován nejdéle do 6 týdnů (a dále průběžně), a to především s využitím jednání provozní komise.
- I.2.2.10 Zaměstnanci zaměstnavatele vykonávající kontrolní činnost v provozu, podávají o zjištěných nedostatcích služební hlášení. Při provádění kontrol nesmí být dotčena důstojnost kontrolovaných ani kontrolujících zaměstnanců. Zaměstnanec, v jehož práci byly během kontrolní činnosti zjištěny nedostatky, musí být o těchto nedostatcích informován dle aktuálních místních okolností a charakteru kontrolní činnosti bez zbytečného odkladu, nejlépe ihned a na místě zjištění.
- I.2.2.11 V případě, že zaměstnavateli vznikne škoda, na jejímž vzniku se podílel zaměstnanec, a vzniklá škoda je pojištěna na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným pojistitelem, zaměstnavatel její náhradu uplatní u příslušného zaměstnance až poté, nebude-li náhrada škody poskytnuta z pojištění uzavřeného zaměstnavatelem.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 7 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

I.2.3 Závazky odborových organizací

I.2.3.1 Respektovat postavení zaměstnavatele vyplývající z platné právní úpravy.

I.2.3.2 Spolupracovat při plnění záměrů zaměstnavatele majících za cíl prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení, pracovní disciplíny a respektovat ekonomickou situaci zaměstnavatele v daném období.

I.2.3.3 Spolupracovat se zaměstnavatelem na vytváření příznivých podmínek na pracovištích k dosažení takových hospodářských výsledků, aby závazky z této kolektivní smlouvy mohly být průběžně a bez potíží plněny.

I.2.3.4 Jednat se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy a jiných dohod, budou-li k jednání zaměstnavatelem vyzvány. Výzva k jednání o uzavření kolektivní smlouvy či jiných dohod bude učiněna zaměstnavatelem ve formě předložení návrhu kolektivní smlouvy či jiné dohody. Odborové organizace jsou povinny písemně odpovědět na předložený návrh ve lhůtě do 15 dnů ode dne předložení návrhu.

I.2.3.5 Členové odborových organizací jsou povinni zachovávat mlčenlivost o informacích, které jim byly výslovně poskytnuty jako důvěrné. Tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního předpisu.

I.2.3.6 Odborové organizace se zavazují poskytovat zaměstnavateli platné Stanovy včetně jejich aktualizací, a to poskytnutím aktualizovaného znění Stanov nejpozději do 15 dnů ode dne účinnosti změny.

I.2.4 Společný závazek

Obě smluvní strany se zavazují:

I.2.4.1 Respektovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a z této kolektivní smlouvy musí být v souladu s dobrými mravy.


I.2.4.2 Vytvářet a udržovat vzájemné vztahy založené na důvěře a spolupráci s cílem zachování sociálního smíru.

I.2.4.3 V případě vzniku sporu se zavazují k bezprostřednímu, intenzivnímu a korektnímu jednání.

I.2.4.4 Scházet se podle potřeby a projednávat či operativně řešit záležitosti související s jejich činností. Z těchto jednání bude vyhotoven oběma stranami ověřený písemný zápis.

I.2.4.5 Společně vyhodnocovat plnění kolektivní smlouvy za uplynulé pololetí a rok, a to vždy k 31. 3. a 31. 8. příslušného kalendářního roku.

I.2.4.6 Konkretizovat podmínky pro činnost odborových organizací a jejich orgánů v samostatných dohodách.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 8 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

I.3 PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Kromě zákonem stanovených případů se rozšiřují následující práva odborových organizací:

I.3.1 Právo na spolurozhodování

Při stanovení termínů zahájení a ukončení hromadné dovolené zaměstnanců a při jejich případných změnách.


I.3.2 Právo na projednání

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření. Z tohoto jednání se stanoviska obou stran zaznamenají v zápise o projednání. Zápis bude učiněn i ze všech dalších jednání mezi smluvními stranami, a to i v případě, kdy jsou jednou ze smluvních stran podávány podstatné informace. Zaměstnavatel musí poskytnout informace a podklady pro projednání v dostatečném časovém předstihu, neboť jsou nezbytným podkladem a předpokladem pro kvalifikované jednání.

Projednání bude učiněno na úrovni příslušného dílenského výboru, v případě, že u dotčeného organizačního útvaru nepůsobí dílenský výbor, bude projednání učiněno na úrovni závodního výboru.

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi prostřednictvím jednotlivých vedoucích v rozsahu jejich funkční pravomoci zejména:

- pravděpodobný hospodářský vývoj a ekonomickou situaci zaměstnavatele za předchozí kalendářní rok s výhledem na rok následující (do konce ledna příslušného kalendářního roku),
- množství práce a pracovní tempo,
- zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- změny organizace práce,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců, není-li konkrétně upraven v této kolektivní smlouvě resp. její příloze č. 1 – mzdové dohodě,
- stanovování forem mezd, mzdových složek, norem spotřeby práce a opatření k použití mzdových prostředků,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření týkající se hromadné úpravy pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti, možnosti nařizovat práce ve dnech pracovního klidu a noční práci se zřetelem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci,

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	Strana: 9 / 29

- rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- tvorbu a čerpání rozpočtu sociálních nákladů, termín „náklady na sociální účely“ je pro účely této kolektivní smlouvy specifikován v čl. VI.2. této kolektivní smlouvy,
- zřizování, změny provozu a zrušování, jakožto i pronajímání a prodej stravovacích zařízení, kde je zaměstnavatel zřizovatelem nebo provozovatelem,
- zamýšlenou realizaci zásadních opatření v oblasti podmínek pro zaměstnávání a péče o zaměstnance,
- zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 zákoníku práce,
- výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
- opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ust. § 101 až § 106 odst. 1 a ust. § 108 zákoníku práce a jiným obecně závazným právním předpisem,
- záměr uskutečnit organizační změny nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění pěti a více zaměstnanců u zaměstnavatele během 30 kalendářních dní,
- způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců,
(Větším počtem zaměstnanců se pro účely plnění tohoto závazku rozumí:
 - 10 % zaměstnanců organizačního útvaru na úrovni středisko/oddělení s padesáti a více zaměstnanci,
 - 5 zaměstnanců organizačního útvaru na úrovni středisko/oddělení s méně než padesáti zaměstnanci.)
- další případy stanovené zákoníkem práce a ostatními obecně závaznými právními předpisy,
- změnu způsobu zajištění pracovnělékařské služby,
- oblast stravování.

I.3.3 Právo na informace

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborové organizace mohly posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření.

I.3.4 Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji, činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobným vývoji, jejich důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- právním postavení zaměstnavatele, jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- nově vzniklých a ukončených pracovních poměrů svých zaměstnanců,
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném právními předpisy,

- vývoji mezd, průměrné mzdy v jednotlivých kategoriích včetně srovnání s předešlým obdobím, o jednotlivých složkách mzdy a jejich podílu na dosažených mzdách,
- opatření, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou vhodných pro další zaměstnávání zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v ust. § 279 odst. 1. zákoníku práce.

I.3.5 Informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců bude zaměstnavatel předkládat odborovým organizacím měsíčně.

I.3.6 Právo kontroly nad stavem bezpečnosti

Odborové organizace a jimi pověřené orgány mají právo kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to v rozsahu stanoveném zákoníkem práce příp. jinými obecně závaznými právními předpisy.

II. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

II.1 OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST


II.1.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům informace o volných pracovních místech ve společnosti ještě před tím, než budou nabídnuta zájemcům mimo společnost. Ustanovení předchozí věty se neuplatní v případě volných pracovních míst na výkon řídicí funkce a pracovních míst, pro jejichž obsazení jsou stanoveny požadavky, které nikdo ze stávajících zaměstnanců nesplňuje.

II.1.2 V případě organizačních změn, v jejichž důsledku dojde ke zrušení pracovních míst, bude zaměstnavatel v souvislosti s následným rozvázáním pracovního poměru zaměstnanců přihlížet ke kvalifikaci a pracovní výkonnosti jednotlivých zaměstnanců.

II.1.3 V případě organizačních změn, v jejichž důsledku dojde k uvolnění pěti a více zaměstnanců u zaměstnavatele během 30 kalendářních dní, projedná pověřený zástupce vedení společnosti záměr příslušné organizační změny s odborovými organizacemi, a to před projednáním s dotčenými zaměstnanci. Součástí projednání bude i způsob řešení uvolňovaných zaměstnanců.

II.1.4. Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn nebo ztráty zdravotní způsobilosti, obdrží od zaměstnavatele při projednání seznam volných pracovních míst, jsou-li taková pracovní místa v rámci zaměstnavatele k dispozici. Podle potřeby a možností zaměstnavatel umožní těmto zaměstnancům jinou potřebnou odbornou přípravu a nabídne jim přednostně zaměstnání v rámci zaměstnavatele.

II.1.5. Při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů využije zaměstnavatel především přirozeného úbytku zaměstnanců, případně zaměstnanců, kteří projeví zájem o rozvázání pracovního poměru a zaměstnavatel jejich návrh může s ohledem na provozní možnosti a zákonnou povinnost v oblasti péče řádného hospodáře akceptovat s cílem zaměstnat

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 11 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

maximum zaměstnanců v produktivním věku. S ohledem na předpokládaný odchod některých zaměstnanců do důchodu bude 1x ročně zpracováván přehled volných míst, která nebudou zrušena a která lze obsadit uvolňovanými zaměstnanci především v produktivním věku; obdobně bude postupováno u nově vytvářených pracovních míst.

- II.1.6. Zaměstnavatel se zavazuje zaměstnávat zaměstnance v pracovněprávním vztahu k Dopravnímu podniku Ostrava a.s přednostně před zaměstnanci agentury práce.

II.2 PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

II.2.1 Vznik pracovního poměru

- II.2.1.1 Pro vznik a změnu pracovního poměru platí v plném rozsahu zákoník práce, Pracovní řád a ustanovení této Kolektivní smlouvy.

Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu nejpozději v den vzniku pracovního poměru, a to před nástupem výkonu práce. Pracovní smlouva je vždy písemná a k základním náležitostem patří:

- sjednaný druh práce,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- den nástupu do práce.

- II.2.1.2 Zaměstnavatel je povinen při obsazování uvolněných popř. nově zřízených pracovních míst tato obsazovat zaměstnanci, kteří splňují zdravotní a kvalifikační požadavky, příp. požadovanou kvalifikaci mohou získat zaškolením.


- II.2.1.3 Zaměstnavatel se zavazuje písemně informovat odborové organizace o nových zaměstnancích přijatých do pracovního poměru, a to jednou měsíčně do 20. kalendářního dne následujícího měsíce.

II.2.2 Průběh pracovního poměru

- II.2.2.1 Zaměstnavatel se zavazuje v průběhu pracovního poměru hradit zaměstnancům náklady vzniklé s výměnou níže uvedených dokladů potřebných k výkonu práce pro zaměstnavatele:

- a) řidičský průkaz u řidičů autobusů a technologických vozidel,
- b) průkaz způsobilosti k řízení drážního vozidla,
- c) elektronická karta řidiče u řidičů technologických vozidel.

Výplata částek podle tohoto bodu bude provedena zaměstnavatelem prostřednictvím mzdy. Podrobnosti stanoví vnitřní předpis.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 12 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

II.2.3. Skončení pracovního poměru

II.2.3.1 Pro skončení pracovního poměru platí v plném rozsahu zákoník práce, Pracovní řád a ustanovení této Kolektivní smlouvy.

II.2.3.2 Výpovědní doba pro všechny druhy výpovědí činí 2 měsíce s výjimkou vyplývající z § 51a ZP.

II.2.3.3 Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací. V případě rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí je příslušná odborová organizace povinna svolat mimořádné jednání nejpozději do 3 pracovních dnů od oznámení takového případu oddělením Personalistika. Zaměstnavatel se zavazuje vytvořit podmínky pro řádné plnění tohoto závazku ze strany příslušné odborové organizace.

II.2.3.4 K projednání rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele předloží zaměstnavatel, 3 dny předem, na jednání příslušné odborové organizace tyto náležitosti: jméno a příjmení zaměstnance, dobu zaměstnání u zaměstnavatele, profesní zařazení, důvod předpokládaného skončení pracovního poměru včetně příslušných dokladů odůvodňujících toto rozhodnutí (zápis o projednání porušení pracovních povinností, protokol o provedené dechové zkoušce apod.).

V případech okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zajistí zaměstnavatel písemné pozvání dotčeného zaměstnance k účasti na jednání příslušné odborové organizace.

II.2.3.5 V souvislosti se zrušením pracovního místa může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu za podmínek stanovených obecně závaznými právními předpisy, zejména zákoníkem práce.

II.2.3.6 Zaměstnavatel se zavazuje písemně informovat příslušné odborové organizace o případech rozvázání pracovního poměru, a to jednou měsíčně do 20. kalendářního dne následujícího měsíce.

II.2.3.7 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v:

a) ust. § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku,

b) ust. § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 zákoníku práce z důvodů uvedených v ustanovení § 52, písm. a) až d) zákoníku práce dříve, než by uplynula výpovědní doba nebo dříve, než by došlo ke skončení pracovního poměru v případě, kdyby byla zaměstnanci dána výpověď, náleží při skončení pracovního poměru odstupné, jehož výše se určí tak, že k minimální částce odstupného stanovené v písm. a) a b) tohoto bodu se přičte tolik násobků průměrného měsíčního výdělku, o kolik celých měsíců dříve došlo ke skončení pracovního poměru z důvodu podle

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 13 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

ust. § 52 písm. a) až d) ZP. Totéž platí v případě, že zaměstnanci byla dána výpověď a dohoda, na základě které dojde k rozvázání pracovního poměru dříve, než by uplynula výpovědní doba, bude uzavřena až v průběhu běhu výpovědní doby.

II.2.3.8 V případě rozvázání pracovních poměrů zaměstnanců z důvodů podle ust. § 52 písm. c) ZP současně u obou manželů resp. registrovaných partnerů nabídne zaměstnavatel alespoň jednomu z manželů/registrovaných partnerů jiné vhodné místo, je-li takové s ohledem na zdravotní způsobilost a kvalifikaci k dispozici, a to za předpokladu, že alespoň jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Toto ustanovení se neuplatní v případě, že oba zaměstnanci dosáhli důchodového věku.

II.2.4 **Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci**

Zaměstnanec je při výkonu pracovní činnosti nebo v souvislosti s ním povinen dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále jen „pracovní povinnosti“). V případě porušování pracovních povinností budou z takového jednání zaměstnance vyvozeny důsledky v oblasti pracovněprávní.

III. PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS

III.1 PRACOVNÍ DOBA

III.1.1 Pro úpravu pracovní doby v Dopravním podniku Ostrava a.s. platí ustanovení zákoníku práce spolu s touto kolektivní smlouvou a vnitřním předpisem zaměstnavatele.

III.1.2 Ve společnosti je uplatněno následující rozvržení pracovní doby:

- rovnoměrné rozvržení pracovní doby
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- pružné rozvržení pracovní doby

U řidičů MHD a přepravních kontrolorů je obdobím, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, kalendářní měsíc.


U ostatních kategorií zaměstnanců je obdobím, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, kalendářní čtvrtletí.

V případě nerovnoměrně rozvržené pracovní doby vypracuje zaměstnavatel písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na kalendářní měsíc u řidičů MHD a přepravních kontrolorů a na kalendářní čtvrtletí u ostatních kategorií zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a seznámí zaměstnance s tímto rozvrhem pracovní doby nejpozději dva týdny před začátkem příslušného období.

Zaměstnanci s pružným rozvržením pracovní doby jsou povinni odpracovat svoji stanovenou týdenní pracovní dobu odpovídající příslušnému kalendářnímu měsíci.

III.1.3 Stanovená týdenní pracovní doba (délka pracovní doby) zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, tj. řidičů tramvají, řidičů trolejbusů, řidičů autobusů (dále též řidičů MHD), dopravních dispečerů, elektrodispečerů a výpravčích činí **40 hodin týdně**. Do pracovní doby je započtena přiměřená doba na jídlo a oddech.

Stanovená týdenní pracovní doba (délka pracovní doby) zaměstnanců v profesi „dělník v dopravě“, kteří zajišťují manipulaci s vlaky na obratištích tramvajových smyček na konečných zastávkách Výškovice, Hlavní nádraží a Dubina Interspar („manipulant“

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 14 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

ve smyslu Provozního předpisu D1 pro provoz drážních kolejových vozidel) činí **37,5 hodiny týdně**. Do pracovní doby je započtena přiměřená doba na jídlo a oddech.

Není-li dále stanoveno jinak, činí u ostatních zaměstnanců stanovená týdenní pracovní doba (délka pracovní doby) **37,5 hodiny týdně**. Do pracovní doby se nezapočítávají přestávky na jídlo a oddech.

III.1.4 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům, u kterých to vyžadují podmínky výkonu práce, dobu na očistu. Doba na očistu bude poskytována v nezbytném rozsahu, maximálně však v délce 10 minut, a to před koncem pracovní doby. Délku doby na očistu určuje svým rozhodnutím vedoucí příslušného odboru.

III.1.5 Pracovní dobu téže směny lze rozdělit na dvě nebo více částí.

O dělenou směnu se jedná, činí-li přerušeni práce v uvedené směně nejméně 3 hodiny a nejvíce 8 hodin, a zároveň je-li dělená směna uvedena v rozvrhu týdenní pracovní doby. Zaměstnanec má právo se během čekání mezi jednotlivými částmi dělené směny zdržovat v objektech zaměstnavatele k tomu určených, a to pouze na základě písemného souhlasu vedoucího střediska. Součástí souhlasu vedoucího střediska podle předchozí věty bude vymezení místa, na kterém je příslušný zaměstnanec oprávněn se zdržovat.

III.1.6 Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24. hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení této pracovní cesty do nástupu do práce po dobu 8 hodin, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, započítává se jako výkon práce.

III.1.7 Při zařazování zaměstnanců do směn bude zaměstnavatel přihlížet k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně případně zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, vyhovějí zaměstnavatel žádosti, nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody.


III.2 PRÁCE PŘESČAS

III.2.1 Práce přesčas se řídí ustanoveními zákoníku práce, touto kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele a dalšími obecně závaznými právními předpisy.

III.2.2 O množství vykonané práce přesčas za pololetí a rok bude zaměstnavatel v dohodnutých termínech písemně informovat odborové organizace.

III.2.3 Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele nad stanovenou týdenní pracovní dobu, vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu.

Při uplatnění pružné pracovní doby je prací přesčas nařízená nebo sjednaná práce konaná nad základní pracovní dobu stanovenou na příslušný den, pokud zaměstnanec konal práci nad stanovenou pracovní dobu připadající na příslušné období.


	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 15 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

- III.2.4 Podle § 93 ZP může zaměstnavatel nařídit zaměstnanci práci přesčas nejvýše v rozsahu 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce.
Nad 8 hodin týdně nebo nad 150 hodin v kalendářním roce lze se zaměstnancem práci přesčas dohodnout, a to za podmínky, že takový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně.
Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně (tzv. vyrovnávací období), je stanoveno na 52 týdnů po sobě jdoucích v průběhu kalendářního roku.
Při stanovení přesčasové práce bude zaměstnavatel brát ohled na oprávněné zájmy zaměstnance, kterého se má tato práce týkat, ve smyslu zákonných důvodů překážek v práci na straně zaměstnance.
- III.2.5 Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- III.2.6 Smluvní strany vyhodnotí každoročně rozsah přesčasové práce. K tomu zaměstnavatel předloží minimálně 1x za čtvrtletí podrobnější rozbor přesčasové práce jednotlivých kategorií zaměstnanců.

IV. DOVOLENÁ

IV.1 DOVOLENÁ

- IV.1.1 Dovolena zaměstnanců se řídí ustanoveními § 211 - § 223 ZP.
- IV.1.2 Výměra dovolené činí 1 týden nad zákonem stanovenou výměru.
- IV.1.3 Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené na kalendářní rok vydaného na jednotlivých střediscích/organizačních útvarech s předchozím souhlasem odborové organizace do konce března příslušného kalendářního roku.
- IV.1.4 Zaměstnanci vzniká za splnění stanovených podmínek nárok na:
- dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
 - dovolenou za odpracované dny.
- IV.1.5 **Dovolena za kalendářní rok nebo její poměrnou část**
- IV.1.5.1 Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru ke společnosti konal v ní práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má právo na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny (týká se i dělených směn); části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.
- IV.1.5.2 Za nepřetržité trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 16 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

IV.1.5.3 Pro účely dovolené se jako výkon práce neposuzuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (viz § 199 odst. 2 zákoníku práce). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu; to platí i pro účely krácení dovolené, s výjimkou neomluvené nepřítomnosti v práci.

IV.1.5.4 Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru, jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

IV.1.6 **Dovolená za odpracované dny**

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na jeho poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. Vypočtená poměrná část dovolené se zaokrouhluje na půlden.


IV.1.7 **Čerpání dovolené**

IV.1.7.1 Týdnem dovolené se rozumí sedm po sobě následujících kalendářních dnů, přičemž dovolená se vykazuje pouze v pracovní dny zaměstnance podle předem stanoveného rozvrhu pracovních směn.


IV.1.7.2 Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a oprávněným zájmům zaměstnance. Poskytuje-li se dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně dva týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době. Návrh rozvrhu čerpání dovolené předkládá příslušný vedoucí útvaru k projednání DV příslušné odborové organizace.

IV.1.7.3 Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.

IV.1.7.4 Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	Strana: 17 / 29

- IV.1.7.5 Zaměstnavatel může určit čerpání dovolené, i když zaměstnanec dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, jestliže lze předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.
- IV.1.7.6 Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.
- IV.1.7.7 Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu:
- kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
 - kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (nemocenská),
 - kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.
- Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na žádost zaměstnance.
- IV.1.7.8 Nemůže-li být dovolená vyčerpána v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, a to s výjimkou případu, kdy dovolená nemůže být vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené. V takových případech je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.
- Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.
- IV.1.7.9 Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li zaměstnanec v době dovolené uznán dočasně práce neschopným, nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnanec také nástupem rodičovské dovolené.
- IV.1.7.10 Případně-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené a zaměstnanec obdrží náhradu mzdy za svátek.
- IV.1.7.11 Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen náhradní volno určit na jiný den.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	Strana: 18 / 29

IV.1.8 **Krácení dovolené**

IV.1.8.1 Při krácení dovolené ztrácí zaměstnanec nárok na tu část dovolené, o kterou mu byla dovolená zkrácena.

IV.1.8.2 Nepracoval-li zaměstnanec (který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce) v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, krátí se mu dovolená za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Jednotlivé zameškané pracovní dny podle předchozí věty se v kalendářním roce sčítají. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené nelze však z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.

IV.1.8.3 Za neomluveně zameškanou směnu v kalendářním roce krátí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za každou neomluvenou směnu o 1 až 3 dny podle § 223, odst. 2) ZP po dohodě s příslušnou odborovou organizací. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací. Dosahuje-li zaměstnanec stabilně dobrých pracovních výsledků, může mu zaměstnavatel na jeho žádost se souhlasem odborového orgánu krácení dovolené pro dřívější neomluvenou nepřítomnost v práci prominout, maximálně ale v rozsahu jednoho dne.

IV.1.8.4 Při krácení dovolené podle bodu č. IV.1.8.2. a bodu č. IV.1.8.3. musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

IV.1.8.5 Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný, nebo že mu byla udělena milost, anebo že trestný čin byl amnestován.

IV.1.8.6 Dovolená, na niž vznikl nárok v příslušném kalendářním roce, se krátí pouze z důvodů, které vznikly v tomto roce.

IV.1.8.7 Vypočtená poměrná část krácení dovolené se zaokrouhluje na půlden.

IV.1.9 **Náhrada mzdy za dovolenou**

IV.1.9.1 Zaměstnanci přísluší náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru. Pokud vznikne zaměstnanci právo na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou nebo její část, tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku. Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě, na niž mu právo nevzniklo.

IV.1.9.2 Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude tato náhrada mzdy poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.

IV.1.10 **Hromadné čerpání dovolené**

Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny v kalendářním roce.

IV.2 **VÝPOČET POMĚRNÉ ČÁSTI DOVOLENÉ**

právo na dovolenou ve dvanáctinách	poměrná část dovolené ve dnech z 5 týdnů
1	2
2	4
3	6
4	8,5
5	10,5
6	12,5
7	14,5
8	16,5
9	18,5
10	21
11	23
12	25


V. **BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

V.1 **POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

V.1.1 Zaměstnavatel vytvoří dle platných právních předpisů podmínky pro výkon kontroly odborů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na tuto činnost poskytne odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na dobu nezbytně nutnou.

V.1.2 V souladu s ustanovením zákoníku práce bude zaměstnavatel provádět prověrky bezpečnosti práce a pravidelné kontroly na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovým orgánem podle systému stanoveného vnitropodnikovou normou.

V.1.3 Zpracuje 2x v kalendářním roce rozbor pracovní úrazovosti a nemocí z povolání. Při podstatném zvýšení jejich četnosti nebo závažnosti bude ve spolupráci s odborovými organizacemi hledat opatření k nápravě.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 20 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

V.1.4 Zajistí důsledné šetření vzniku pracovních úrazů za účasti odborových organizací, a to za podmínek stanovených příslušným vnitřním předpisem vydaným po projednání s odborovými organizacemi.

Zaměstnavatel bez zbytečného odkladu ohlásí příslušné odborové organizaci vznik pracovního úrazu resp. smrtelného pracovního úrazu a přizve zástupce příslušné odborové organizace k jejich šetření.

Zaměstnavatel se zavazuje ohlásit příslušné odborové organizaci zahájení šetření nemoci z povolání, a to bezodkladně po doručení oznámení o této skutečnosti ze strany příslušného státního orgánu provádějícího šetření.

V případě, že je obecně závaznými právními předpisy stanovena zaměstnavateli povinnost sepsat při vzniku úrazu „Záznam o úrazu“, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, u něhož došlo k úrazu, jedno vyhotovení „Záznamu o úrazu“ a „Záznamu o úrazu - Hlášení změn“. „Záznam o úrazu – Hlášení změn“ zašle zaměstnavatel rovněž odborové organizaci.

V případě, že obecně závaznými právními předpisy není zaměstnavateli stanovena povinnost sepsat při vzniku úrazu „Záznam o úrazu“, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, u něhož došlo k úrazu na jeho žádost, kopii nebo výpis údajů „Knihy evidence úrazů“.


Zaměstnavatel zpřístupní odborové organizaci doklady o evidenci a hlášení úrazů a uznaných nemocí z povolání.

Kontaktním místem pro toto zpřístupnění je oddělení Bezpečnost práce a požární ochrana.

V.1.5 Projedná bez zbytečného odkladu způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s příslušným odborovým orgánem a se zaměstnancem. Zaměstnavatel poskytne náhradu škody za uznaný pracovní úraz v prokázané resp. uznané výši bezodkladně po došetření události. Na žádost poškozeného zaměstnance může být na budoucí plnění náhrady za ztrátu na výdělků po dobu pracovní neschopnosti poskytnuta záloha.

V.1.6 Bude provádět pravidelná školení a ověřování znalostí z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.


V.1.7 Bude provádět měření rizikových faktorů na pracovištích podle právních předpisů nebo pokynů orgánů ochrany veřejného zdraví. Měření provede nezávislá certifikovaná firma. O plánovaném měření budou odborové organizace předem informovány. Odborové organizace mají právo účasti na měření. Zaměstnavatel seznámí příslušný odborný útvar a odborové organizace s výsledky měření.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 21 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

- V.1.8 Bude zaměstnancům bezplatně poskytovat vhodné a funkční OOPP, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a desinfekční prostředky, podle vlastního seznamu stanoveného vnitropodnikovou normou v souladu s ustanovením zákoníku práce.
- V.1.9 Zabezpečí poskytování ochranných nápojů pro zaměstnance pracující v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách podle platné vnitropodnikové normy.
- V.1.10 Bude trvale věnovat pozornost ochraně provozních zaměstnanců v souvislosti s rizikem jejich napadení jinými osobami, zejména při nárůstu těchto negativních jevů a bude přijímat v rámci svých možností opatření ke zvýšení jejich ochrany.
- V.1.11 Zajistí pro zaměstnance v prodejnách jízdních dokladů a na všech linkách MHD, včetně plánovaných výluk, možnost bezodkladného použití sanitárních zařízení podle příslušného nařízení vlády.
- V.1.12 Zaměstnavatel bude v rámci svých možností zlepšovat hygienické a klimatické podmínky na pracovištích, a to zejména na pracovištích provozních zaměstnanců.
- V.1.13 Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci při likvidaci mimořádné události vyskytnuvší se při zajišťování provozu resp. týkající se činnosti zaměstnavatele, nebo poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci napadenému cestujícím v souvislosti se zajišťováním provozu resp. činnosti zaměstnavatele, je považováno u zaměstnance za činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy podle § 273 odst. 2 ZP.
- V.1.14 Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce.

V.2 POVINNOSTI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

- V.2.1 V součinnosti se zaměstnavatelem napomáhat při odstraňování závad, při vytváření bezpečných pracovišť, pracovních podmínek, uspokojování nároků zaměstnanců a organizování účinné prevence pracovní úrazovosti. Všechny získané poznatky a zkušenosti bude dohodnutou formou předávat zaměstnavateli.
- V.2.2 Napomáhat zaměstnavateli při zajišťování úkolů BOZP a usilovat o dodržování povinností zaměstnanců vyplývajících ze zákoníku práce, zejména v oblastech:
- dodržování předpisů k zajištění BOZP,
 - používání OOPP a ochranných zařízení při práci,
 - podrobení se předepsaným zkouškám a lékařským prohlídkám,
 - zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových a omamných látek na pracovištích a zákazu nástupu pod jejich vlivem nebo po jejich požití do práce.
- V.2.3 Organizovat vzdělávací akce pro členy odborového orgánu s cílem prohloubit jejich znalosti, vědomí práv a povinností na úseku BOZP a poskytovat další pomoc funkcionářům při řešení této problematiky na pracovištích.
- V.2.4 Zajistit účast pověřeného zástupce příslušného odborového orgánu při šetření a projednávání závažných pracovních úrazů a nemocí z povolání.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 22 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

V.2.5 Poskytnout pomoc při řešení problematiky bezpečnosti a hygieny práce na pracovištích dílenským výborům i jednotlivým zaměstnancům.

V.3 VZÁJEMNÁ INFORMAČNÍ POVINNOST

Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o důležitých opatřeních v BOZP a umožnit účast zástupcům druhé strany na zásadních jednáních v této oblasti.

VI. SOCIÁLNÍ OBLAST

VI.1 ZDRAVOTNÍ PÉČE


VI.1.1 Zaměstnavatel zabezpečí pracovnělékařské prohlídky zaměstnanců (vstupní, periodické, mimořádné, popřípadně výstupní) podle platných předpisů. Úhrada nákladů na pracovnělékařskou péči bude učiněna v souladu s platným právním předpisem. Zaměstnavatel zajistí sledování pracovnělékařských prohlídek a jejich lhůt u všech zaměstnanců.

VI.1.2 Zaměstnanci jsou povinni absolvovat vstupní, periodické, mimořádné popř. výstupní lékařské prohlídky ve smluvních zařízeních.

VI.1.3 Právo zaměstnance na překážku v práci s náhradou mzdy v souvislosti s účastí na pracovnělékařské prohlídce je upraveno ve mzdové dohodě, podrobnosti jsou stanoveny příslušným vnitřním předpisem. Pokud charakter vyšetření nebo lékařského zákroku v rámci pracovnělékařských služeb neumožňuje pro zbytek směny vykonávat práci, jedná se o překážku v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

VI.2 NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY

Náklady na sociální účely se v tomto článku kolektivní smlouvy rozumějí náklady vynakládané zaměstnavatelem ve prospěch zaměstnanců pro účely, ke kterým zaměstnavatel není povinen podle platných právních předpisů.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 23 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

- VI.2.1 Zaměstnavatel hradí náklady na sociální účely podle zásad stanovených touto kolektivní smlouvou a příslušnými řídicími akty. Náklady na sociální účely specifikované v rozpočtu nákladů na sociální účely lze čerpat pouze do výše stanovené rozpočtem.
- VI.2.2 Náklady na sociální účely se plánují běžným způsobem společně s ostatními náklady společnosti - sledování čerpání těchto nákladů bude prováděno pololetně.


Rozpočet nákladů na sociální účely

položka rozpočtu (rozpočet v tis. Kč)

Stravovací služby	8 500
Kultura, sport, zdraví	2 852
<i>v tom: "benefitní poukázky"</i>	<i>2 632</i>
<i>očkování</i>	<i>120</i>
<i>zájezdy – Kroužek přátel MHD</i>	<i>40</i>
<i>organizovaná sportovní činnost zaměstnanců</i>	<i>60</i>
Jízdní výhody MHD	32 847
Příspěvek na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření	6 900
Úrazové pojištění přepravních kontrolorů	82
Příspěvek na čištění stejnokroje	1240
Ostatní náklady – dary dárci krve	130
Náklady na výměnu dokladů (bod II.2.2.1)	100
ROZPOČET ÚHRNEM	52 651

VI.3 KULTURA, SPORT, ZDRAVÍ, MIMOŘÁDNÝ PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ A DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ

- VI.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance včetně uvolněných odborových funkcionářů tzv. benefitní poukázky, které je možné použít k úhradě kulturních a sportovních akcí a k úhradě služeb (zdravotní masáže, plavání atp.), které mají pozitivní preventivní vliv na zdraví zaměstnanců. Benefitní poukázky budou poskytnuty v hodnotě 1 400,- Kč pro jednoho zaměstnance. Poukázky budou poskytnuty všem zaměstnancům společnosti, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá k 1. lednu příslušného kalendářního roku, na který má být příspěvek poskytnut, minimálně jeden rok. Poskytnutí benefitních poukázek může být na základě požadavku zaměstnance úplně nebo částečně nahrazeno připsáním příslušné částky na účet penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření zaměstnance. Podmínky budou stanoveny ve vnitropodnikových normách.
(Položka rozpočtu: Kultura, sport, zdraví)

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 24 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

VI.3.2 Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance, kteří jsou při výkonu své profese nejvíce ohroženi virovým nebo bakteriálním onemocněním, očkování proti chřipce, klíšťové encefalitidě a žloutence. Náklady na očkování budou hrazeny z rozpočtu nákladů na sociální účely.

(Položka rozpočtu: Kultura, sport, zdraví)

VI.3.3 Náklady na sportovní činnost organizovanou zaměstnavatelem budou hrazeny jako sociální náklady do výše schválené položky sociálních nákladů pro příslušný rok.

(Položka rozpočtu: Organizovaná sportovní činnost zaměstnanců)

VI.4 STRAVOVACÍ SLUŽBY

VI.4.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům včetně uvolněných odborových funkcionářů a bývalým zaměstnancům - důchodcům závodní stravování za podmínek blíže stanovených v příslušných vnitropodnikových dokumentech. Zaměstnanec a bývalý zaměstnanec - důchodce platí cenu uvedenou v platném cenovém výměru pro stravování zaměstnanců/bývalých zaměstnanců - důchodců. Zaměstnavatel stanoví cenu závodního stravování (včetně DPH) v cenovém výměru pro stravování zaměstnanců a bývalých zaměstnanců – důchodců tak, aby se pohybovala přibližně na úrovni 50% celkové ceny jídla (včetně DPH) stanovené v platném cenovém výměru pro rok 2013. Takto stanovená cena se týká přesnídávkových polévek, polévek, hlavního jídla, menu a kompotu/salátu. Ostatní jídla (tzv. „rozšířené závodní stravování“) včetně moučníků a přílohy navíc hradí zaměstnanec resp. bývalý zaměstnanec - důchodce v plné výši. Závodní stravování je poskytováno vlastním zařízením závodního stravování, výdej jídel je zajišťován prostřednictvím třetí osoby. Zaměstnavatel může v době výluky provozu vlastního zařízení závodního stravování (viz. bod č. VI.4.3.) zajistit závodní stravování prostřednictvím třetí osoby.

(Položka rozpočtu: Stravovací služby)


VI. 4.2 Občerstvení zaměstnanců nad rámec závodního stravování (VI.4.1.) zajišťuje zaměstnavatel prostřednictvím třetí osoby, a to formou potravinových a nápojových prodejních automatů. Zaměstnavatel hradí v rámci sociálních nákladů elektrickou energii a vodu spotřebovanou jejich provozem. Zaměstnavatel hradí v rámci sociálních nákladů částky na provoz tzv. sodobarů.

(Položka rozpočtu: Stravovací služby)

VI. 4.3 Zaměstnavatel má právo z provozních důvodů přerušit poskytování závodního stravování za předpokladu, že na tuto skutečnost budou zaměstnanci upozorněni minimálně 2 týdny předem.

VI.5 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

VI.5.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům společnosti včetně uvolněných odborových funkcionářů příspěvek na penzijní připojištění u penzijního fondu nebo u penzijní společnosti nebo doplňkové penzijní spoření ve výši 3% z vyměřovacího základu za každý kalendářní měsíc, maximálně však 400,- Kč měsíčně. Vyměřovacím základem se zde rozumí vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 25 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

VI.5.2 Příspěvek bude poskytován těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá minimálně 2 roky.

VI.5.3 Bližší podmínky jsou stanoveny v příslušném vnitřním předpisu.

(Položka rozpočtu: Příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanců a doplňkové penzijní spoření)

VI.6 DÁRCI KRVE

Z nákladů na sociální účely poskytne zaměstnavatel peněžité dar za bezpříspěvkové dárcovství krve při udělení Plaket Dr. Janského a Zlatého kříže III., II. a I. třídy takto:

- bronzová plaketa	800,-- Kč
- stříbrná plaketa	1 400,-- Kč
- zlatá plaketa	2 000,-- Kč
- zlatý kříž III. třídy	5 000,-- Kč
- zlatý kříž II. třídy	6 000,-- Kč
- zlatý kříž I. třídy	7 000,-- Kč
- za 200 bezpříspěvkových odběrů krve	8 000,-- Kč

Peněžité dar dle tohoto bodu bude poskytován zaměstnancům na základě oznámení Českého červeného kříže. Kopii oznámení obdrží odborová organizace.

(Položka rozpočtu: Ostatní náklady – dary dárcům krve)

VI.7 OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY

VI.7.1. Zaměstnavatel poskytne jízdní výhody MHD:


- Zaměstnancům Dopravního podniku Ostrava a.s.
- Důchodcům – bývalým zaměstnancům Dopravního podniku Ostrava a.s.
- Rodinným příslušníkům zaměstnanců/důchodců podle písm. a) a b) tohoto bodu.

Bližší podmínky jsou stanoveny v příslušném vnitřním předpisu.

VI.7.2. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům stejnokrojové vybavení včetně příspěvku na jeho čištění. Výše příspěvku bude stanovena příslušnou vnitropodnikovou normou. Příspěvek na čištění stejnokroje za každou odpracovanou hodinu se vyplácí současně se mzdou v příslušném kalendářním měsíci. Zaměstnanci jsou povinni v souladu s příslušným ustanovením vnitropodnikové normy stejnokrojové vybavení používat.

VI.7.3 Dostane-li se zaměstnanec v důsledku mimořádných živelních událostí do nezávislé finanční tísně, bude zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací řešit případné formy pomoci.

VI.7.4 V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 26 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

ze strany zaměstnance, bude součet částek odškodnění podle příslušného ustanovení zákoníku práce zvýšen o 5 000,- Kč.

VII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

Objektivní, úplné a ohleduplné objasnění každého vzniklého nedorozumění má podstatný vliv na posílení vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

VII.1 INDIVIDUÁLNÍ SPORY

VII.1.1 Zaměstnanec, který stížnost podává, a to písemnou formou, se obrátí na svého přímého nadřízeného zaměstnance, pokud není stížnost podávána právě na tohoto zaměstnance. Pokud zaměstnanec podává stížnost na svého přímého nadřízeného, pak tuto stížnost podá u nadřízeného zaměstnance o další stupeň výše.


Nadřízený zaměstnanec, který stížnost obdržel, je povinen stížnost neprodleně projednat, nejpozději do 30 pracovních dnů (písemnou formou). Zaměstnanec je oprávněn nechat se při řešení sporu zastoupit.

Podáním stížnosti může zaměstnanec pověřit příslušnou odborovou organizaci. V tomto případě odborová organizace předloží zaměstnavateli spolu se stížností originál písemného pověření podle předchozí věty.

V případě, že stížnost bude podaná prostřednictvím příslušné odborové organizace (tj. na základě pověření zaměstnancem), příslušná odborová organizace vyrozumí o předmětu stížnosti příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance a má právo vyvolat projednání stížnosti za účasti příslušného nadřízeného vedoucího zaměstnance a zaměstnance, který stížnost prostřednictvím příslušné odborové organizace podal. Příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen neprodleně, nejpozději do 30 dnů ode dne doručení stížnosti, na stížnost písemně odpovědět. V případě, že příslušná odborová organizace nebude s odpovědí spokojena, bude postupováno v souladu s ustanovením následujícího bodu č. VII.1.2 této kolektivní smlouvy.

VII.1.2 Smluvní strany vyjadřují shodnou vůli napomáhat při smírném řešení stížností a sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru, sporů o individuální nároky z této smlouvy (dále jen pracovní spory). V případě potřeby bude zřízena smírčí komise na návrh příslušné odborové organizace nebo zaměstnavatele, která pracovní spor projedná ve smírčím jednání. Stanovisko má pro účastníky sporu doporučující povahu.


Lhůta pro vyřízení je stanovena na maximálně 30 dnů od podání podnětu k projednání věci ve smírčí komisi.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 27 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

VII.1.3 Vůči stěžovateli nesmí být podniknuty žádné sankce a nesmí být za podání stížnosti nijak diskriminován.

VII.2 KOLEKTIVNÍ SPORY

VII.2.1 Při vzniku sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy budou smluvní strany usilovat o smírné vyřešení sporu. Za tímto účelem ustaví smluvní strany dohádovací komisi složenou z jejich zástupců.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 28 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

VII.2.2 Seznam členů trvale ustavené dohádovací komise:

Za ZO OS DOSIA při Dopravním podniku Ostrava a.s.:

1. Ivo Protivínský
2. Jarmila Řezníčková
3. Ing. Čestmír Pokojský
4. zástupce příslušného DV OS DOSIA

Za Odbory Zaměstnanců DPO a.s.:


1. Libuše Tořová
2. Bc. Alexander Parák
3. Martin Orszulik
4. zástupce příslušného DV Odborů Zaměstnanců

Za zaměstnavatele:

1. Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
2. Ing. Roman Šula, MBA
3. Mgr. Martina Dvorská Prášková
4. zástupce příslušného útvaru

Lhůta pro vyřízení je stanovena na maximálně 30 dnů od doručení písemného podnětu k řešení sporu.

Závěry dohádovací komise mají pro zaměstnavatele, zaměstnance a odborový orgán povahu doporučení.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Strana: 29 / 29
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014	

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VIII.1 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

- VIII.1.1 V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato kolektivní smlouva, a vztahů upravených touto kolektivní smlouvou, zahájí smluvní strany bez odkladu vyjednávání o dalším postupu. Do přijetí případné změny jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této kolektivní smlouvy, není-li však v rozporu s účinnými obecně závaznými právními předpisy.
- VIII.1.2 Kterákoliv ze stran této kolektivní smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy v případech, kdy vznikne situace, se kterou se nepočítalo při jejím uzavření. O návrhu, který musí být učiněn písemnou formou, je druhá strana povinna jednat.
- VIII.1.3 Pokud není dále stanoveno jinak, tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu, účinnosti dnem 1. ledna 2014 a uzavírá se na dobu určitou do 31. prosince 2018.
- Smluvní strany se zavazují, že nejpozději k 1. 9. 2018 bude otevřeno kolektivní vyjednávání pro rok 2019.
- VIII.1.4 Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.
- VIII.1.5 Nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy jsou přílohy:
Příloha č. 1 - Mzdová dohoda Dopravního podniku Ostrava a.s. ze dne 27. 12. 2013.
Příloha č. 2 - Překážky v práci z důvodu obecného zájmu dle zákoníku práce.

V Ostravě dne 27. 12. 2013

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva společnosti
Dopravního podniku Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odborů Zaměstnanců DPO a.s.

Identifikace nové normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2014	1	0	1

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:

Název normy:

„Kolektivní smlouva na roky 2014 – 2018“

Počet stran bez příloh:

4

Počet stran příloh:

0

Počet příloh:

0

Rozdělovník:

DPO

Výluky:

-

Zpracoval: (jméno, podpis)

Mgr. Martina Dvorská Prášková

vedoucí odboru Personální řízení

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.

 předseda představenstva
Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Datum zpracování

02. 06. 2014

Datum schválení:

13.06.2014

Datum platnosti OD:

13.06.2014

Datum účinnosti OD:

13.06.2014

Datum platnosti DO:

31. 12. 2018

I. Úvodní ustanovení

Dopravní podnik Ostrava a.s., Poděbradova 494/2, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava, zastoupený předsedou představenstva Ing. Romanem Kadlučkou, Ph.D.

a

ZO OS DOSIA při DPO a.s., zastoupen předsedou závodního výboru panem Ivo Protivínským (dále též ZV OS DOSIA) a **Odbory zaměstnanců DPO a.s.**, zastoupeny předsedkyní závodního výboru paní Libuší Tořovou (dále též Odbory zaměstnanců)

se dohodly na níže uvedených změnách kolektivní smlouvy.

II. Stať normy

1. Text bodu č. II.4.7.1 Přílohy č. 1 „Mzdová dohoda“ se vypouští a nahrazuje novým textem následujícího znění:

II.4.7. Příplatek za práci instruktorů a vedoucích čet

II.4.7.1. Instruktor – školitel, který při výkonu vlastní práce, na základě jeho pracovní náplně nebo písemného pověření nadřízeného, provádí individuální vedení, zaškolování a odbornou výchovu zaškolovaného zaměstnance nebo žáka odborného učiliště nebo střední školy, obdrží vedle celkově dosažené mzdy příplatek ve výši **4,30 Kč** za hodinu této činnosti.

2. Text bodu č. II.10.7 Přílohy č. 1 „Mzdová dohoda“ se vypouští a nahrazuje novým textem následujícího znění:

II.10.7 Podíl na úsporách

II.10.7.1 Dosáhne-li společnost v příslušném kalendářním roce (dále také jen „hodnocený kalendářní rok“) úspory v hospodaření společnosti, budou v zájmu posílení zainteresovanosti zaměstnanců na úsporách v hospodaření společnosti vyplaceny zaměstnancům mzdové prostředky – samostatná mzdová složka (dále také jen „podíl na úsporách“).

II.10.7.2 Celkový objem prostředků vyplacený zaměstnancům jako podíl na dosažených úsporách v hospodaření společnosti bude činit 1/3 z celkového objemu dosažených úspor, maximálně však částku ve výši 20 mil. Kč.

II.10.7.3 Podíl na úsporách náleží všem zaměstnancům, kteří jsou k poslednímu dni hodnoceného kalendářního roku v pracovním poměru u zaměstnavatele. Podíl na úsporách nepřísluší zaměstnancům, jejichž pracovní poměr vznikl po uplynutí hodnoceného kalendářního roku, ve kterém byly dosaženy úspory, na nichž se takový zaměstnanec svou pracovní činností nepodílel. Podíl na úsporách náleží rovněž zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl v průběhu hodnoceného kalendářního roku rozvázán výpovědí nebo dohodou z důvodů podle § 52 písm. a) – c) zákoníku práce.

II.10.7.4 Podíl na úsporách bude pro každého zaměstnance stanoven ve výši rovnající se násobku částky schválené představenstvem společnosti (v Kč na 1 hodinu výkonu práce)

v závislosti na výši realizovaných úspor a doby výkonu práce příslušného zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele v hodnoceném kalendářním roce za současného splnění podmínky dle bodu č. II.10.7.6.

Za dobu výkonu práce se pro účely výpočtu výše částky podílu na úsporách považuje:

- a) odpracovaná doba
- b) školení při prohlubování kvalifikace,
- c) doba účasti na pracovně lékařské prohlídce,
- d) činnost krátkodobě uvolněných zaměstnanců k výkonu odborových funkcí.

II.10.7.5 Motivační ukazatelé:


- a) spotřeba nafty – autobusy MHD,
- b) spotřeba trakční energie – tramvaje MHD,
- c) spolehlivost provozu II – Silniční vozidla, tj. počet výpadků, výměn z důvodu poruchy dopravních prostředků MHD,
- d) spolehlivost provozu II – Kolejová vozidla, tj. počet výpadků, výměn z důvodu poruchy dopravních prostředků MHD,
- e) spolehlivost provozu II – Dopravní cesta, tj. počet výpadků z důvodu poruchy na dopravní cestě,
- f) dopravní nehodovost z vlastní viny, tj. počet dopravních nehod dopravních prostředků MHD z vlastní viny,
- g) počet pracovních úrazů (bez pracovních úrazů způsobených a) napadením jinými osobami než zaměstnanci DPO, b) dopravními nehodami s cizím zaviněním, c) prokazatelně zaviněných zaměstnavatelem).

Hodnoty motivačních ukazatelů budou stanoveny představenstvem společnosti do 30.4. hodnoceného kalendářního roku. Stanovené hodnoty motivačních ukazatelů budou zveřejněny prostřednictvím odborových organizací a Intranetu (Pravé menu – Personalistika – Hodnoty motivačních ukazatelů).

II.10.7.6 Podmínkou pro vznik práva na výplatu podílu na úsporách je splnění motivačních ukazatelů stanovených způsobem uvedeným v bodě č. II.10.7.5., a to dle následujících pravidel:

- a) pro účely hodnocení splnění motivačních ukazatelů dle bodu č. II.10.7.5 bude splnění každého ukazatele posuzováno samostatně. Celková částka určená k výplatě podílu na úsporách bude rozdělena mezi jednotlivé motivační ukazatele stejnoměrně.
- b) při splnění motivačního ukazatele na 100% a lépe: dílčí podíl na úsporách je přiznán v plné výši,
- c) při splnění motivačního ukazatele v rozmezí od 90% do 99%: dílčí podíl na úsporách se krátí na 75% plné výše,
- d) při splnění motivačního ukazatele v rozmezí od 75% do 89% včetně: dílčí podíl na úsporách se krátí na 50% plné výše,
- e) při splnění motivačního ukazatele na méně než 75%: dílčí podíl na úsporách se nepřiznává,
- f) výsledná celková výplata podílu na úsporách bude dána součtem částek za plnění jednotlivých motivačních ukazatelů dle bodu č. II.10.7.5,
- g) při vyhodnocování procenta plnění jednotlivých motivačních ukazatelů budou výsledné hodnoty matematicky zaokrouhlovány na celá čísla.

II.10.7.7 Podíl na úsporách se vyplácí jednorázově, a to společně se mzdou na měsíc únor kalendářního roku bezprostředně následujícího po uplynutí hodnoceného kalendářního roku.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014, dodatek č.1	Strana: 4 / 4

II.10.7.8 Vyhodnocení jednotlivých ukazatelů je prováděno čtvrtletně.

III. Seznámení s obsahem normy

Vedoucí na všech stupních řízení zajistí prokazatelné seznámení všech zaměstnanců s obsahem tohoto dodatku, a to do 15 dnů ode dne nabytí jeho platnosti a účinnosti.

IV. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tento dodatek ke Kolektivní smlouvě na roky 2014 – 2018 se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2018.

Dodatek nabývá platnosti a účinností dnem jeho podpisu.

V Ostravě dne 9.6.2014

V Ostravě dne 13.6.2014

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva
společnosti Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.



**DOPRAVNÍ
PODNIK
OSTRAVA**

Identifikace nové normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	č. ÚZ:	č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2014	1	0	2

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	č. ÚZ:	č. dodatku:
-	-	-	-	-

Název normy:

„Kolektivní smlouva na roky 2014 – 2018“

Počet stran bez příloh:

3

Počet stran příloh:

0

Počet příloh:

0

Rozdělovník:

DPO

Výluky:

-

Zpracoval: (jméno, podpis)

Mgr. Martina Dvorská Prášková

vedoucí odboru personální řízení

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.

předseda představenstva Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský

předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová

předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Datum zpracování:

19.01.2016

Datum schválení:

25.01.2016

Datum platnosti OD:

01.02.2016

Datum účinnosti OD:

01.02.2016

Datum platnosti DO:

31.12.2018

I. Úvodní ustanovení

Dopravní podnik Ostrava a.s., Poděbradova 494/2, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava, zastoupený předsedou představenstva Ing. Romanem Kadlučkou, Ph.D.

a

ZO OS DOSIA při DPO a.s., zastoupen předsedou závodního výboru panem Ivo Protivínským (dále též ZV OS DOSIA) a **Odbory zaměstnanců DPO a.s.**, zastoupeny předsedkyní závodního výboru paní Libuší Tořovou (dále též Odbory zaměstnanců)

se dohodly na níže uvedených změnách kolektivní smlouvy.

II. Stať normy

1. Text bodu č. IV.1.3 Kolektivní smlouvy se vypouští a nahrazuje novým textem následujícího znění:

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené na kalendářní rok vydaného na jednotlivých střediscích/organizačních útvarech s předchozím souhlasem odborové organizace do konce dubna příslušného kalendářního roku.

2. Text bodu č. VI.6 kolektivní smlouvy se vypouští a nahrazuje novým textem následujícího znění:

VI.6 DÁRCI KRVE

Z nákladů na sociální účely poskytne zaměstnavatel peněžitý dar za bezpříspěvkové dárcovství krve při udělení Plaket Dr. Janského a Zlatého kříže III., II. a I. třídy a za 200 a 250 bezpříspěvkových odběrů krve takto:

- bronzová plaketa	800,-- Kč
- stříbrná plaketa	1 400,-- Kč
- zlatá plaketa	2 000,-- Kč
- zlatý kříž III. třídy	5 000,-- Kč
- zlatý kříž II. třídy	6 000,-- Kč
- zlatý kříž I. třídy	7 000,-- Kč
- za 200 bezpříspěvkových odběrů krve	8 000,-- Kč
- za 250 bezpříspěvkových odběrů krve	10 000,-- Kč

Peněžitý dar dle tohoto bodu bude poskytován zaměstnancům na základě oznámení Českého červeného kříže. Kopii oznámení obdrží odborová organizace.

(Položka rozpočtu: Ostatní náklady – dary dárcům krve)

3. Text bodu č. II.11. Přílohy č.1 „Mzdová dohoda“ se vypouští a nahrazuje novým textem následujícího znění:

II. 11. PŘÍSPĚVEK PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnanci, který byl ke dni rozvázání pracovního poměru zaměstnán v Dopravním podniku Ostrava a.s. nejméně 24 měsíců, náleží při splnění dále uvedených podmínek příspěvek při skončení pracovního poměru.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 ZP z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. e) ZP, náleží při skončení pracovního poměru **příspěvek při skončení pracovního poměru** ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a v případě, že k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 ZP z důvodu podle ust. § 52 písm. e) ZP dojde dříve, než by uplynula výpovědní doba nebo dříve, než by došlo ke skončení pracovního poměru v případě, kdyby byla zaměstnanci dána výpověď, náleží shora uvedený **příspěvek při skončení pracovního poměru** zvýšený o tolik násobků průměrného měsíčního výdělku, o kolik celých měsíců dříve došlo ke skončení pracovního poměru. Totéž platí v případě, že zaměstnanci byla dána ze strany zaměstnavatele výpověď a dohoda, na základě které dojde k rozvázání pracovního poměru dříve než by uplynula výpovědní doba, bude uzavřena až v průběhu výpovědní doby. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. e) ZP, náleží při skončení pracovního poměru **příspěvek při skončení pracovního poměru** ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

III. Seznámení s obsahem normy

Vedoucí na všech stupních řízení zajistí prokazatelné seznámení všech zaměstnanců s obsahem tohoto dodatku.

IV. Závěrečná ustanovení

Tento dodatek ke Kolektivní smlouvě na roky 2014 – 2018 nabývá platnosti dnem jeho podpisu, účinnosti dnem 1. 2. 2016 a uzavírá se na dobu určitou do 31. 12. 2018.

V Ostravě dne 25.1.2016

V Ostravě dne 26.1.2016

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva
společnosti Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

V Ostravě dne 27.1.2016

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Identifikace nové normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2014	1	0	3

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:

Název normy:

„Kolektivní smlouva na roky 2014 – 2018“

Počet stran bez příloh:

3

Počet stran příloh:

0

Počet příloh:

0

Rozdělovník:

DPO

Výluky:

-

Zpracoval: (jméno, podpis)

Mgr. Veronika Seidlerová

vedoucí odboru personální řízení

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.

 předseda představenstva
Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Datum zpracování

26. 04. 2016

Datum schválení:

16. 05. 2016

Datum platnosti OD:

20.5.2016

Datum účinnosti OD:

1.1.2016

Datum platnosti DO:

31. 12. 2018

I. Úvodní ustanovení

Dopravní podnik Ostrava a.s., Poděbradova 494/2, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava, zastoupený předsedou představenstva Ing. Romanem Kadlučkou, Ph.D.

a

ZO OS DOSIA při DPO a.s., zastoupen předsedou závodního výboru panem Ivo Protivínským (dále též ZV OS DOSIA) a **Odbory zaměstnanců DPO a.s.**, zastoupeny předsedkyní závodního výboru paní Libuší Tořovou (dále též Odbory zaměstnanců)

se dohodly na níže uvedených změnách kolektivní smlouvy.

II. Stať normy

1. Text bodu č. II.10.7.5 Přílohy č. 1 „Mzdová dohoda“ se vypouští a nahrazuje novým textem následujícího znění:

II.10.7.5 Motivační ukazatelé:

- a) spotřeba nafty – autobusy MHD,
- b) spotřeba CNG – autobusy MHD,
- c) spotřeba trakční energie – tramvaje MHD,
- d) spolehlivost provozu II – Silniční vozidla, tj. počet výpadků, výměn z důvodu poruchy dopravních prostředků MHD,
- e) spolehlivost provozu II – Kolejová vozidla, tj. počet výpadků, výměn z důvodu poruchy dopravních prostředků MHD,
- f) spolehlivost provozu II – Dopravní cesta, tj. počet výpadků z důvodu poruchy na dopravní cestě,
- g) dopravní nehodovost z vlastní viny, tj. počet dopravních nehod dopravních prostředků MHD z vlastní viny,
- h) počet pracovních úrazů (bez pracovních úrazů způsobených a) napadením jinými osobami než zaměstnanci DPO, b) dopravními nehodami s cizím zaviněním, c) prokazatelně zaviněných zaměstnavatelem).

Hodnoty motivačních ukazatelů budou stanoveny představenstvem společnosti do 31.5. hodnoceného kalendářního roku. Stanovené hodnoty motivačních ukazatelů budou zveřejněny prostřednictvím odborových organizací a Intranetu (Pravé menu – Personalistika – Hodnoty motivačních ukazatelů).

III. Seznámení s obsahem normy

Vedoucí na všech stupních řízení zajistí prokazatelné seznámení všech zaměstnanců s obsahem tohoto dodatku, a to do 15 dnů ode dne nabytí jeho platnosti a účinnosti.

IV. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tento dodatek ke Kolektivní smlouvě na roky 2014 – 2018 se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2018.

Dodatek nabývá platnosti a účinností dnem jeho podpisu.

V Ostravě dne 16.5.2016

V Ostravě dne 16.5.2016

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva
společnosti Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Identifikace nové normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2014	1	0	4

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:

Název normy:

„Kolektivní smlouva na roky 2014 – 2018“

Počet stran bez příloh:

3

Počet stran příloh:

0

Počet příloh:

0

Rozdělovník:

DPO

Výluky:

-

Zpracoval: (jméno, podpis)

Mgr. Veronika Seidlerová

vedoucí odboru personální řízení

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.

 předseda představenstva
Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Datum zpracování

15. 07. 2016

Datum schválení:

15. 08. 2016

Datum platnosti OD:

01.08.2016

Datum účinnosti OD:

01.08.2016

Datum platnosti DO:

31. 12. 2018

I. Úvodní ustanovení

Dopravní podnik Ostrava a.s., Poděbradova 494/2, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava, zastoupený předsedou představenstva Ing. Romanem Kadlučkou, Ph.D.

a

ZO OS DOSIA při DPO a.s., zastoupen předsedou závodního výboru panem Ivo Protivínským (dále též ZV OS DOSIA) a **Odbory zaměstnanců DPO a.s.**, zastoupeny předsedkyní závodního výboru paní Libuší Tořovou (dále též Odbory zaměstnanců)

se dohodly na níže uvedených změnách kolektivní smlouvy.

II. Stat' normy

1. Text bodu č. II.10.2.3 Přílohy č. 1 „Mzdová dohoda“ se doplňuje novým textem následujícího znění:


Přiznanou výši odměny podle tohoto bodu je možno na základě požadavku zaměstnance připsat na účet jeho penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření jako příspěvek zaměstnavatele, a to za podmínek popsanych v příslušném řídicím aktu.

III. Seznámení s obsahem normy

Vedoucí na všech stupních řízení zajistí prokazatelné seznámení všech zaměstnanců s obsahem tohoto dodatku, a to do 15 dnů ode dne nabytí jeho platnosti a účinnosti.

IV. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tento dodatek ke Kolektivní smlouvě na roky 2014 – 2018 se uzavírá na dobu určitou do 31. 12. 2018.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č.1/2014, dodatek č.4	Strana: 3 / 3

Dodatek nabývá platnosti a účinností dnem jeho podpisu.

V Ostravě dne 01.08.2016

V Ostravě dne 01.08.2016

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva
společnosti Dopravní podnik Ostrava a.s.

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

Mzdová dohoda

uzavřená mezi

zaměstnavatelem:

Dopravní podnik Ostrava a.s., IČ: 61974757, se sídlem: Poděbradova 494/2, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava, zastoupeným předsedou představenstva Ing. Romanem Kadlučkou, Ph.D.

(dále také jen „zaměstnavatel“ nebo „zaměstnavatel“)

a

odborovými organizacemi:

ZO OS DOSIA při DPO a.s., IČ: 19010338, se sídlem: Poděbradova 494/2, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava, zastoupeným předsedou závodního výboru ZO OS DOSIA při DPO a.s. p. Ivo Protivínským (dále též jen „ZO OS DOSIA“ nebo „odborová organizace“)

a

Odbory zaměstnanců DPO a.s., IČ: 22772065, se sídlem: Poděbradova 494/2, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava, zastoupené předsedkyní p. Libuší Tořovou

(dále též jen „Odbory zaměstnanců“ nebo „odborová organizace“)

na roky 2014 - 2018

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Tato mzdová dohoda vychází z platných předpisů a upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejich práva a povinnosti v souladu s obecně závaznými právními předpisy a stanoví další mzdové práva v souladu s možnostmi zaměstnavatele.

Účastníci této mzdové dohody prohlašují, že budou přispívat k realizaci předpokladů nezbytných pro naplnění závazků uvedených v této mzdové dohodě, a to vzájemnou spoluprací a aktivitou za účelem zvýšení hospodárnosti v následujících oblastech:

- snížení dopravní nehodovosti zaviněné zaměstnanci, a to zvýšením motivace řidičů MHD,
- redukce nákladů v činnostech, které nepřinášejí přidanou hodnotu a nejsou plně vytíženy,
- optimalizace přepravních výkonů,
- optimalizace rozpočtu sociálních nákladů,
- optimalizace počtu THZ.

II. MZDOVÁ OBLAST

II. 1 MZDA

II. 1.1 Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci **za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků**. Zaměstnavatel zodpovídá za to, aby zaměstnanec byl zařazen podle druhu vykonávané práce do odpovídajícího tarifního stupně podle katalogů funkcí, které zaměstnavatel zpřístupní odborovým organizacím v elektronické podobě.

II. 1.2 Mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených/sjednaných v mzdové dohodě této kolektivní smlouvy, nebo manažerskou smlouvou. Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Pro srovnání plnění minimální mzdy se do mzdy nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a neděli. Výši minimální mzdy stanoví svým nařízením vláda.

II. 1.3 Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o jeho mzdě, způsobu odměňování a o dalších zákonem stanovených údajích písemnou formou. Totéž platí o změnách těchto údajů.

II. 1.4 Zaměstnavatel garantuje, že průměrná měsíční mzda za společnost celkem nepoklesne:

- v roce 2014 pod úroveň dosaženou v předchozím roce 2013 za srovnatelných podmínek,
- v roce 2015 pod úroveň dosaženou v předchozím roce 2014 za srovnatelných podmínek,
- v roce 2016 pod úroveň dosaženou v předchozím roce 2015 za srovnatelných podmínek,
- v roce 2017 pod úroveň dosaženou v předchozím roce 2016 za srovnatelných podmínek,
- v roce 2018 pod úroveň dosaženou v předchozím roce 2017 za srovnatelných podmínek.

Srovnatelné podmínky jsou sjednány v části III. této mzdové dohody.

II.1.5 Zaměstnavatel garantuje navýšení mzdových tarifů (dle bodu č. II.3.1.1, II.3.1.2 a II.3.1.4) v průběhu let 2014 – 2018 takto:

- od 1. 1. 2014 – o 2 %,
- od 1. 1. 2016 – o 2 %,
- od 1. 1. 2018 – o 2 %.

Dosáhne-li míra inflace (vyjádřená procentní změnou průměrné cenové hladiny za dvanáct posledních měsíců proti průměrné cenové hladině dvanácti předchozích měsíců) podle údajů ČSÚ úrovně **3,3 %**, bude o mzdovém růstu neprodleně zahájeno další jednání.

II. 1.6 Zaměstnavatel může uplatnit mzdu časovou (hodinovou, měsíční) nebo smluvní. Uplatnění některé z uvedených mzdových forem je v pravomoci ředitele společnosti na návrh příslušného vedoucího útvaru. Uplatnění druhu mzdy u ředitele společnosti, jeho náměstků, vedoucích odborů, vedoucích oddělení a vedoucích středisek je předmětem příslušné manažerské smlouvy – pracovní smlouvy. Podmínky odměňování u vedoucích zaměstnanců podle předchozí věty jsou stanoveny příslušným vnitřním předpisem.

Za seznámení zaměstnanců s použitou mzdovou formou a za účinné uplatňování mzdové formy odpovídá vedoucí příslušného útvaru zaměstnavatele.

II. 1.7 Zaměstnanec si může na základě písemného zmocnění přizvat k jednání se zaměstnavatelem zástupce odborové organizace.

II. 2 SPLATNOST MZDY

Mzda, náhrada mzdy a odměna za pracovní pohotovost je splatná měsíčně, a to nejpozději do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.

II. 3 MZDOVÉ FORMY

II. 3.1 Časová mzda

Časová mzda se určuje jako součin přiznaného mzdového tarifu v příslušném tarifním stupni a odpracované doby (u zaměstnanců odměňovaných hodinovou mzdou) nebo jako přiznaný měsíční mzdový tarif v příslušném tarifním stupni upravený o absenci (u zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou). U řidičů MHD se tato mzda vypočte jako součin mzdového tarifu včetně osobního hodnocení a odpracované doby.


II. 3.1.1 Tabulka č. 1 - Mzdové tarify **pro dělníky** (bez řidičů v MHD) s délkou pracovní doby **37,5 hodin** týdně účinné od:

a) 1. 1. 2014 do 31. 12. 2015

<i>Mzdové tarify v Kč/hod. pro dělníky (bez Ř MHD – 37,5 hod.)</i>							
<i>mzdové pásmo</i>	<i>tarifní stupeň</i>						
	2	3	4	5	6	7	8
I.	66,70	70,30	75,80	84,70	94,60	104,80	115,10
II.	69,20	73,50	80,50	89,90	99,80	110,70	121,10
III.	72,00	76,90	86,30	95,50	106,10	117,10	128,10
IV.	75,60	81,50	92,20	102,50	113,10	124,60	135,60
V.	78,40	87,10	98,50	109,40	121,10	132,90	144,10

b) 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017

<i>Mzdové tarify v Kč/hod. pro dělníky (bez Ř MHD – 37,5 hod.)</i>							
<i>mzdové pásmo</i>	<i>tarifní stupeň</i>						
	2	3	4	5	6	7	8
I.	68,00	71,70	77,30	86,40	96,50	106,90	117,40
II.	70,60	75,00	82,10	91,70	101,80	112,90	123,50
III.	73,40	78,40	88,00	97,40	108,20	119,40	130,70
IV.	77,10	83,10	94,00	104,60	115,40	127,10	138,30
V.	80,00	88,80	100,50	111,60	123,50	135,60	147,00

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 4 / 30

c) 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018

mzdové pásmo	Mzdové tarify v Kč/hod. pro dělníky (bez Ř MHD – 37,5 hod.)						
	tarifní stupeň						
	2	3	4	5	6	7	8
I.	69,40	73,10	78,80	88,10	98,40	109,00	119,70
II.	72,00	76,50	83,70	93,50	103,80	115,20	126,00
III.	74,90	80,00	89,80	99,30	110,40	121,80	133,30
IV.	78,60	84,80	95,90	106,70	117,70	129,60	141,10
V.	81,60	90,60	102,50	113,80	126,00	138,30	149,90


II.3.1.2 Tabulka č. 2 - Mzdové tarify pro TH zaměstnance s měsíční tarifní mzdou účinné od:

a) 1. 1. 2014 do 31. 12. 2015

	Mzdové tarify v Kč/měsíc								
	tarifní stupeň								
	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I.	11 671	13 007	14 566	16 136	17 721	19 498	21 731	24 212	26 782
II.	12 385	13 838	15 385	17 046	18 643	20 641	23 133	25 900	28 742
III.	13 294	14 709	16 319	18 006	19 721	21 783	24 601	27 691	30 662
IV.	14 189	15 786	17 435	19 186	20 874	23 043	26 004	29 326	32 520
V.	15 163	16 864	18 643	20 458	22 199	24 432	27 522	30 974	34 375

b) 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017

	Mzdové tarify v Kč/měsíc								
	tarifní stupeň								
	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I.	11 904	13 267	14 857	16 459	18 076	19 888	22 166	24 696	27 318
II.	12 633	14 115	15 692	17 387	19 015	21 054	23 595	26 418	29 316
III.	13 560	15 004	16 645	18 366	20 115	22 219	25 093	28 245	31 275
IV.	14 473	16 101	17 784	19 570	21 292	23 504	26 524	29 913	33 170
V.	15 467	17 201	19 015	20 867	22 643	24 921	28 072	31 594	35 063

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 5 / 30

c) 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018

<i>Mzdové tarify v Kč/měsíc</i>									
<i>tarifní stupeň</i>									
	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I.	12 142	13 533	15 154	16 788	18 437	20 286	22 609	25 190	27 864
II.	12 885	14 397	16 006	17 735	19 396	21 475	24 067	26 946	29 903
III.	13 831	15 304	16 978	18 734	20 517	22 663	25 595	28 810	31 901
IV.	14 762	16 423	18 139	19 961	21 718	23 974	27 054	30 511	33 833
V.	15 776	17 545	19 396	21 285	23 096	25 419	28 634	32 226	35 764

II. 3.1.3 Zásady pro přiznávání mzdového tarifu dělníkům (bez řidičů v MHD) a TH zaměstnancům:

- a) v souladu s § 109, odst. 4 zákoníku práce v platném znění přísluší zaměstnanci mzda podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků,
- b) zaměstnanec je ve společnosti zařazován podle druhu vykonávané práce:
 - do tarifního stupně odpovídajícího příslušnému pracovnímu místu, kterým je rozlišena složitost, odpovědnost, náročnost a namáhavost druhu vykonávané práce a pracovní činnosti,
 - do mzdového pásma podle individuálních osobních schopností, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků a pracovního hodnocení zaměstnance v rámci jednoho tarifního stupně,
- c) u zaměstnavatele jsou uplatněny mzdové tarify vyplývající z tarifního stupně 2 až 12 a mzdového pásma I. až V.,
- d) do mzdového pásma **I.** se zařadí nově přijatý nebo přeřazený zaměstnanec po dobu odpovídající zkušební době sjednané v pracovní smlouvě (§ 35 ZP). Výjimky ve prospěch zaměstnance jsou v pravomoci příslušného náměstka nebo ředitele společnosti,
- e) při zařazování do mzdového pásma **II. až V.** hodnotí vedoucí organizačního útvaru každého zaměstnance podle dále uvedených kritérií:
 - **kvalita a rozsah vykonávané práce**
hodnotí se kvalitativní stránka vykonané práce a plnění úkolů v požadovaném množství, práce bez reklamací, stížností, připomínek, dodržování pracovní a technologické kázně, efektivnost hospodaření se svěřenými prostředky, způsob zacházení se svěřeným majetkem, péče o tato zařízení, jejich čistota, technický stav apod.,

- **iniciativa při práci**
hodnotí se iniciativa při plnění stanovených úkolů, iniciativa k řešení problémů a hledání alternativních řešení a návrhů, spolupráce s jinými odbornými útvary, organizační schopnosti, předávání zkušeností,
 - **spolehlivost a stabilita výkonu**
hodnotí se výkonnostní stabilita, samostatnost výkonu svěřené práce, spolehlivost, vstřícnost při plnění pracovních příkazů nebo konkrétních úkolů, kvalita a včasnost plnění, schopnost tvořivé práce, řízení svěřeného okruhu zaměstnanců, úroveň řízení, pohotovost, schopnost rychlé orientace a racionálního jednání v krizových situacích,
 - **osobní schopnosti zaměstnance**
hodnotí se jednání s lidmi, vztah ke spoluzaměstnancům a nadřízeným, reprezentace společnosti apod.,
 - **mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce**
hodnotí se tvůrčí přístup k práci, ochota převzít odpovědnost za dané úkoly apod.
- f) mzdové pásmo lze zvýšit zpravidla jednou ročně v průběhu 4. čtvrtletí po vyhlášení představenstvem společnosti a za předpokladu vytvoření dostatečných mzdových zdrojů,
- g) mzdové pásmo lze snížit, pouze v souvislosti se sepsáním zápisu o neplnění požadavků pro řádný výkon práce spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích,
- h) mzdové pásmo nelze snížit za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- i) stanovení mzdového tarifu navrhuje po komplexním zhodnocení stanovených úkolů a pracovních výsledků vedoucí příslušného organizačního útvaru.

II. 3.1.4 Zásady pro přiznávání mzdového tarifu řidičům MHD:

- a) v souladu s ustanovením § 109 odst. 4 ZP přísluší zaměstnanci mzda podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků,
- b) **s účinností od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2015** je pro nově přijaté řidiče MHD uplatněn nástupní mzdový tarif (MT) ve výši 89,40 Kč/hod. bez osobního hodnocení. Pro ostatní řidiče MHD je **od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2015** uplatněn jednotný mzdový tarif (MT) ve výši 95,50 Kč/hod. a osobní hodnocení s označením jednotlivých jeho stupňů OH₁ až OH₃,
- c) **s účinností od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017** je pro nově přijaté řidiče MHD uplatněn nástupní mzdový tarif (MT) ve výši 91,20 Kč/hod. bez osobního hodnocení. Pro ostatní řidiče MHD je **od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2017** uplatněn jednotný mzdový tarif (MT) ve výši 97,40 Kč/hod. a osobní hodnocení s označením jednotlivých jeho stupňů OH₁ až OH₃,
- d) **s účinností od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018** je pro nově přijaté řidiče MHD uplatněn nástupní mzdový tarif (MT) ve výši 93,00 Kč/hod. bez osobního hodnocení. Pro ostatní řidiče MHD je **od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018** uplatněn jednotný mzdový tarif (MT) ve výši 99,30 Kč/hod. a osobní hodnocení s označením jednotlivých jeho stupňů OH₁ až OH₃,
- e) o přiznání, zvýšení či snížení stupně osobního hodnocení v jednotlivých případech rozhoduje vedoucí odboru Doprava, a to na základě návrhů vedoucích

středisek Doprava, podle dlouhodobě dosahovaných výsledků práce zaměstnance v závislosti na úrovni plnění níže uvedených kritérií. Zvyšování stupně osobního příplatku ve vyšším stanoveném rozsahu řidičů lze jednou ročně, zpravidla v průběhu 4. čtvrtletí, po vyhlášení představenstvem společnosti a za předpokladu vytvoření dostatečných mzdových zdrojů,

- f) do **nástupního** mzdového tarifu se zařadí nově přijatý řidič MHD, a to, není-li dále stanoveno jinak, na dobu nejméně jednoho roku, nejdéle však na dobu dvou let, s výjimkou řidičů MHD pracujících na dohodu o pracovní činnosti, kdy lze ponechat nově přijatého řidiče MHD v nástupním mzdovém tarifu déle než dva roky, a to na základě rozhodnutí vedoucího odboru Doprava,
- g) **jednotný** mzdový tarif a k němu osobní hodnocení **OH₁** může zaměstnavatel přiznat nejdříve po třech měsících od nástupu i nově přijatým řidičům MHD, kteří písemně doloží, že mají v období nejdéle 5 let před nástupem, minimálně 9 měsíců praxi v MHD nebo v linkové osobní dopravě, případně v řízení vozidel skupiny „D“ nebo „C“,
- h) jednotný mzdový tarif a k němu osobní hodnocení **OH₁ - OH₃** může zaměstnavatel přiznat i nově přijatým řidičům MHD, kteří ukončili v Dopravním podniku Ostrava a.s. dohodu o pracovní činnosti (nebo pracovní poměr) a bezprostředně nastoupili v Dopravním podniku Ostrava a.s. do pracovního poměru (nebo na dohodu o pracovní činnosti),
- i) kritéria pro poskytnutí osobního hodnocení:
- **kvalita a rozsah vykonávané práce**
 - úroveň dosažené odbornosti,
 - výskyt oprávněných stížností, připomínek, pochval souvisejících s výkonem práce,
 - dodržování pracovní a technologické kázně,
 - dodržování povinností stanovených právními předpisy vztahujícími se k zaměstnancem vykonávané práci,
 - způsob zacházení se svěřeným majetkem a péče o tento majetek.
 - **iniciativa při práci**
 - iniciativa při řešení problémů, předávání zkušeností.
 - **spolehlivost, stabilita pracovního výkonu**
 - spolehlivost výkonu, dlouhodobě vyrovnané pracovní výsledky,
 - kvalita a včasnost plnění úkolů,
 - míra spolupráce při plnění cílů společnosti,
 - vystupování a jednání s lidmi,
 - vztah ke spoluzaměstnancům a nadřízeným,
 - reprezentace společnosti,
- j) k jednotnému mzdovému tarifu (MT) řidiče MHD přísluší jednotlivé stupně osobního hodnocení v níže uvedených výších:

stupeň osobního hodnocení	osobní hodnocení v Kč/hodina
OH ₁	0
OH ₂	3,40
OH ₃	5,40

II. 3.2 Smluvní mzda

Smluvní mzda a principy odměňování vedoucích zaměstnanců podle bodu č. II. 1.5 této mzdové dohody a dalších zaměstnanců stanovených představenstvem společnosti bude sjednána v manažerské smlouvě – pracovní smlouvě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pravidla odměňování stanoví představenstvo společnosti v příslušném vnitřním předpisu.

II. 3.3 Mzda za práci přesčas

II. 3.3.1 Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek ve výši **25 % průměrného výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Tento příplatek obdrží zaměstnanec spolu se mzdou za příslušný kalendářní měsíc, kdy byla práce přesčas konána.

II. 3.3.2 Bude-li poskytnuto za práci přesčas náhradní volno, nepřísluší zaměstnanci ve dni jeho čerpání mzda ani 25% příplatek.


Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle předcházejícího bodu č. II. 3.3.1.

II.3.3.3 Příplatek za práci přesčas ani náhradní volno za přesčasovou práci zaměstnanci nepřísluší, je-li mzda zaměstnance sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas.

II. 3.4 Mzda a náhrada mzdy za svátek

II. 3.4.1 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

II. 3.4.2 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 9 / 30

II. 3.4.3 Příplatek za práci ve svátek nelze poskytnout při nadpracování poskytnutého pracovního volna.

II. 3.4.4 U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná svátek hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

II. 3.5 Mzda při výkonu jiné práce

Mzda při výkonu jiné práce je upravena ustanovením § 139 zákoníku práce.

II. 3.6 Odměňování při stávce

V době účasti na stávce ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, nepřísluší zaměstnancům, kteří se účastní stávky, mzda ani náhrada mzdy.

II. 4 PŘÍPLATKY

Příplatky stanovené zákonem:

- příplatek za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Příplatky sjednané nad rámec zákona podle finančních možností společnosti:

- příplatek za práci v odpolední směně,
- příplatek za dělenou směnu,
- příplatek za doplňkový prodej jízdenek,
- příplatek za práci instruktorů a vedoucích čet,
- příplatek při zastupování,
- příplatek za mimořádně teplé dny,
- příplatek za používání respirátoru nebo filtrační masky.


II.4.1 Příplatek za práci v odpolední směně

II. 4.1.1 Není-li dále stanoveno jinak, za práci v odpolední směně se pro tento účel považuje práce konaná v době od 14.00 h do 22.00 hodin.

II. 4.1.2 Za nařízenou práci v této době se zaměstnancům poskytuje příplatek ve výši **3,20 Kč/hod.**

II. 4.1.3 Příplatek za práci v odpolední směně nelze poskytnout:

- zaměstnancům, u nichž je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby,
- zaměstnancům jednosměnného pracovního režimu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou:
 - a) se stanoveným začátkem pracovní doby v 7.00 hodin a koncem pracovní doby v 15.00 hodin,
 - b) zaměstnancům, kteří mají podle § 80 sjednanou kratší pracovní dobu v rozmezí 7.00 až 15.00 hodin,

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 10 / 30

- c) zaměstnancům, kteří mají v rámci výjimky stanoven začátek a konec pracovní doby v jiném rozsahu, než 7,00 – 15,00 hodin, přičemž konec pracovní doby přesahuje 14. hodinu (např. 7,30 – 14,30 hodin nebo 8,00 – 16,00 hodin).

II. 4.2 Příplatek za práci v noci

II. 4.2.1 Za práci v noci se pro účely odměňování považuje práce konaná v době od 22.00 hodin do 6.00 hodin následujícího dne.

II. 4.2.2 Za každou hodinu práce v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši **10 % průměrného výdělku** (podle § 116 ZP).

II. 4.3 Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za každou hodinu práce v sobotu nebo neděli přísluší zaměstnanci příplatek ve výši **30 % průměrného výdělku**.

U zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec koná práci v nočních směnách, začíná sobota (neděle) hodinou odpovídající nástupu směny, která v týdnu nastupuje podle rozvrhu směn jako první.

II. 4.4 Příplatek za dělenou směnu

Pokud není dále stanoveno jinak, zaměstnanci, který odpracuje dělenou směnu, se poskytuje příplatek ve výši **70 Kč** za každou dělenou směnu. Tento příplatek náleží i v případě, že z důvodů na straně zaměstnavatele dojde ke zkrácení přerušování práce (u směny, která je v rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby uvedena jako dělená) na méně než 3 hodiny.

Zaměstnanci lze přiznat příplatek za dělenou směnu výjimečně i v případě, že odpracuje pouze část další části dělené směny a ze zdravotních, provozních nebo jiných závažných osobních důvodů nemůže ve směně pokračovat. Závažné důvody posuzuje vedoucí nebo jím pověřený zaměstnanec.

Řidiči MHD lze přiznat příplatek za dělenou směnu výjimečně i v případě, že odpracuje pouze první část dělené směny a při nástupu na další část je z důvodu nezbytné provozní potřeby převeden v rámci sjednaného druhu práce na jinou směnu (kurs, linku).

II. 4.5 Příplatek za doplňkový prodej jízdenek


Příplatek za doplňkový prodej jízdenek je mzdové zvýhodnění pro řidiče MHD za práci spojenou se zajišťováním doplňkového prodeje jízdenek. Zajišťováním se rozumí nákup jízdenek řidičem, manipulace s nimi, jejich následný prodej a vyúčtování. Výše příplatku (sazba) činí **2 Kč** za každý kus prodané a vyúčtované jízdenky, zakoupené řidičem z automatu pro výdej jízdenek nebo u distributora.

II. 4.6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnancům, kteří pracují ve ztíženém pracovním prostředí, se poskytuje příplatek ve výši **6,40 Kč** za hodinu práce v těchto podmínkách.

II. 4.6.1 Příplatek se přizná pouze při provádění těchto prací:

- 1A – 175 čištění výrobního zařízení, nádrží (tanků), zásobníků, železničních cisteren a autocisteren, pokud zaměstnanec pracuje uvnitř;
- 1A – 199 svařování elektrickým obloukem v uzavřeném prostoru;
- 2A – 31 čištění žump a vpustí nebo průlezových kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek v podzemí;

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 11 / 30

- 2A – 32 čištění žump, kalových jímek a dalších zařízení na odpady tuhé i tekuté se vstupem do kalového prostoru, včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní vyšetření;
- 1C – 8 kácení a odvětvování stromů a zpracování dřeva motorovou pilou se spalovacím motorem.

II. 4.6.2 Za práce uvedené v bodu č. II.4.6.1. lze poskytnout příplatek na těchto střediscích:

- 1A – 175 Údržba tramvaje Moravská Ostrava, Vrchní stavba;
- 1A – 199 Údržba tramvaje Moravská Ostrava, Údržba autobusy Poruba, Vrchní stavba;
- 2A – 31 Vrchní stavba;
- 2A – 32 Údržba tramvaje Moravská Ostrava, Údržba autobusy Hranečnick, Údržba autobusy Poruba, Vrchní stavba, Správa a údržba ostatního majetku;
- 1C – 8 Vrchní stavba, Správa a údržba ostatního majetku.

II. 4.7 Příplatek za práci instruktorů a vedoucích čet

II. 4.7.1 **Instruktor** – školitel, který při výkonu vlastní práce, na základě jeho pracovní náplně nebo písemného pověření nadřízeného, provádí individuální vedení, zaškolování a odbornou výchovu zaškolovaného zaměstnance, obdrží vedle celkově dosažené mzdy příplatek ve výši **4,30 Kč** za hodinu této činnosti.

II. 4.7.2 **Vedoucí čet**, kteří při výkonu vlastní práce řídí další zaměstnance, obdrží vedle celkově dosažené mzdy příplatek:

- za každou odpracovanou hodinu při vedení čety s počtem 3 až 8 zaměstnanců **4 Kč/hod.**,
- za každou odpracovanou hodinu při vedení čety s počtem 9 a více zaměstnanců **5,50 Kč/hod.**

Do počtu zaměstnanců se započítává i vedoucí čety.

II. 4.7.3 Příplatek za práci vedoucích čet se přiznává těm zaměstnancům, kteří mají písemné pověření k výkonu vedoucího čety. Písemné pověření předá zaměstnanci příslušný vedoucí organizačního útvaru. Jednu kopii uloží vedoucí útvaru do osobního spisu zaměstnance na oddělení Personalistika, jednu kopii si ponechá. O tom, kde je účelné určit vedoucí čety, rozhoduje a písemné pověření schvaluje příslušný vedoucí úseku (tj. ředitel společnosti nebo náměstek podle organizační příslušnosti).

Příplatek nepřísluší zaměstnancům, kteří jsou zařazeni do vyššího tarifního stupně než ostatní členové čety s pracovní náplní řízení čety nebo řízení prací v daném povolání nebo funkci. V četě řízené zaměstnancem podle předchozí věty nelze přiznat příplatek ani dalšímu členu této čety.

II. 4.8 Příplatek při zastupování

II.4.8.1 Zastupuje-li na základě písemného pověření zaměstnanec, který je způsobilý pro výkon zastupované funkce, **souběžně s výkonem své práce, v plném rozsahu** zaměstnanec zařazeného do funkce ve vyšším tarifním stupni nebo ve stejném tarifním stupni a vyšším mzdovém pásmu, který dočasně nevykonává svou funkci (např. pro nemoc apod.), přísluší mu příplatek ve výši rozdílu tarifního stupně a mzdového pásma zastupovaného a zastupujícího, maximálně však ve výši rozdílu dvou tarifních stupňů. Při zastupování zaměstnanec se smluvní mzdou se poskytuje příplatek ve výši rozdílu mezi základní

mzdou zastupovaného a zastupujícího. V mimořádných případech rozhoduje o poskytnutí příplatku a jeho výši představenstvo společnosti.

- II. 4.8.2 Obdobně se postupuje u zastupování funkce dočasně neobsazené. Výše příplatku bude v tomto případě stanovena rozhodnutím představenstva společnosti.
- II. 4.8.3 Příplatek se přiznává až po třech týdnech souvislé nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, nejdéle však na dobu 12 měsíců, a to zpětně od prvního dne zastupování.
- II. 4.8.4 Přiznání příplatku za zastupování je podmíněno písemným pověřením k zastupování, které je v pravomoci nadřízeného vedoucího příslušného organizačního útvaru. Písemné pověření k zastupování na základě příslušného formuláře předá vedoucí útvaru na oddělení Personalistika ke komplexní realizaci.
- II. 4.9 Příplatek za mimořádně teplé dny
Příplatek za mimořádně teplé dny za práci v ranní a odpolední směně v době mimořádně teplých dnů ve výši **10 Kč** za každou směnu trvající čtyři hodiny a více přísluší v souladu s vnitropodnikovou normou:
a) řidičům MHD,
b) zaměstnancům odboru Dopravní cesta plnit pracovní úkoly na dopravní cestě.
- II. 4.10 Příplatek za používání respirátoru nebo filtrační masky
Zaměstnanci, který vzhledem k působení fyzikálních vlivů při výkonu práce používá respirátor nebo filtrační masku k zamezení vdechování škodlivých látek v pracovním ovzduší, a to ve skupenství plynném (výpary, dýmy), kapalném (aerosoly) nebo pevném (prach), náleží příplatek ve výši **3 Kč** za hodinu práce s respirátorem nebo filtrační maskou.


II. 5 ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

- II. 5.1 Odměna za pracovní pohotovost sjednanou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem činí za hodinu pohotovosti **10 % průměrného výdělku** zaměstnance a jde-li o sobotu, neděli či svátek, **15 %**.
- II. 5.2 Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává.
- II. 5.3 Výkon práce v době pracovní pohotovosti se do pracovní doby započte a zaměstnanci za něj přísluší mzda. Odměna za pracovní pohotovost v tomto případě nenáleží. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas.

II.6. ZÁLOHA NA MZDU, SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ

II. 6.1 Zálaha na mzdu

- II.6.1.1 Výjimečně v případech mimořádně tíživé finanční situace zaměstnance lze zaměstnanci poskytnout v hotovosti mimořádnou zálohu na mzdu, a to na základě žádosti zaměstnance doporučené vedoucím střediska nebo odboru, ve kterém zaměstnanec pracuje, a schválené ekonomickým a personálním náměstkem společnosti nebo vedoucím odboru Personální řízení. Pro účely vyplacení mimořádné zálohy na mzdu se tíživou finanční situací rozumí taková situace, která je důsledkem živelné pohromy (záplava, požár, vichřice apod.) nebo v případě, pokud zaměstnanci byla odcizena hotovost včetně dokladů (nutné potvrzení Policie). Důvodem pro vyplacení mimořádné zálohy nemůže

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 13 / 30

být nutnost zaplatit nájemné, doplatky na elektřinu, plyn, vodu, zakoupení rekreačního poukazu, a to ani pro děti, atp.

II. 6.1.2 Formou zálohy (tj. v hotovosti) lze poskytnout odměnu z fondu vedoucího jako operativní ocenění za splnění mimořádného úkolu. Formou zálohy (tj. v hotovosti) mohou být dále vypláceny odměny za vykonanou práci vyplývající z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

II.6.2 Výplata mzdy

II.6.2.1 Celkově dosažená mzda se v souladu se zákoníkem práce zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru.

II.6.2.2 Výplata mzdy se provádí způsobem stanoveným v kolektivní smlouvě a v termínech stanovených v Oznámení - „Splatnost mzdy“ po projednání s odborovou organizací (je k dispozici na Intranetu – Levé menu - Výplatní termíny). Pravidelné zálohy na mzdu se nevyplácejí. Ve výjimečných případech lze poskytnout mimořádnou zálohu (viz. bod č. II.6.1 této mzdové dohody).

II.6.2.3 V hotovosti se dále vyplácejí doplatky mezd na základě uznaných reklamací výpočtu mzdy. Na dokladu k proplacení musí být podpis zaměstnance, který reklamaci uznal a provedl výpočet doplatku mzdy a podpis vedoucího oddělení Mzdová účtárna.

Výplaty v hotovosti se provádějí v hlavní pokladně správy společnosti, odměny z fondu vedoucího se po dohodě vyplácejí i v účelových pokladnách na útvarech.

Odměny se při výplatě v hotovosti vyplácejí v hrubé výši (nominální hodnota odměny), záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti a odvod pojistného se provedou ve výpočtu mzdy. V případech, kdy by nebylo možné při výpočtu mzdy zálohu na daň a pojistné srazit (zaměstnanci se nevyplácí žádná další mzda nebo náhrada mzdy apod.), bude odměna při výplatě snížena o předpokládanou výši daně a pojistného.


II.6.2.4 O měsíčním vyúčtování mzdy vydá zaměstnavatel zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (zúčtovací mzdový lístek). Doklad podle předchozí věty lze poskytnout na základě souhlasu zaměstnance v elektronické podobě. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí podklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

II.6.2.5 Při skončení pracovního poměru může zaměstnanec požádat o výplatu mzdy splatné za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Nebude-li to vzhledem k technickému způsobu výpočtu mzdy možné, bude zaměstnanci vyplacena přiměřená záloha. Způsob výplaty se tím nemění (je-li se zaměstnancem dohodnuta výplata mzdy bezhotovostním převodem na jeho bankovní účet, bude mu i mzda /záloha mzdy/ při skončení pracovního poměru vyplacena stejným způsobem).

II.7 SRÁŽKY ZE MZDY

II.7.1 Srážky ze mzdy lze provést jen:

- v případech stanovených zákoníkem práce nebo jinými obecně závaznými právními předpisy,
- na základě dohody o srážkách ze mzdy (§ 327 ZP) nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace, a to za podmínek stanovených zákoníkem práce a touto kolektivní smlouvou.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 14 / 30

II.7.2 Srážkami z příjmů zaměstnance jsou srážky ze mzdy a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu (dále jen „srážky ze mzdy“). Jinými příjmy zaměstnance jsou zejména odměna z dohod, náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost, odstupné či jiná obdobná plnění poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se skončením zaměstnání, peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

II.7.3 Pořadí srážek, které je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci:

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,
- b) pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy nebo platu podle § 192, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním právním předpisem.

II. 8 PŘEKÁŽKY V PRÁCI

II.8.1 Překážky v práci na straně zaměstnance

II.8.1.1 Překážky v práci na straně zaměstnance se řídí ustanoveními § 191 – 206 ZP.

II.8.1.2 Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, přísluší náhrada mzdy dle § 192 ZP. Trvá-li dočasná pracovní neschopnost nejméně 14 kalendářních dnů, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy i za první tři pracovní dny této dočasné pracovní neschopnosti, a to ve výši podle ust. § 192, odst. 2 ZP, není-li dále stanoveno jinak. Náhradu podle předchozí věty lze uplatnit pouze jednou v kalendářním roce. Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, dodržuje po dobu, po kterou mu je poskytována náhrada mzdy dle § 192 ZP stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu. V případě zjištění porušení stanoveného režimu a na základě písemného záznamu zaměstnavatel rozhodne o případném snížení nebo neposkytnutí náhrady mzdy v souladu s příslušnou vnitropodnikovou normou.

II.8.1.3 Doba zaměstnavatelem nařízené pracovnělékařské prohlídky je důležitou osobní překážkou v práci s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků. Nezbytně nutnou dobu k absolvování nařízené lékařské preventivní prohlídky (vč. psychologického vyšetření) potvrdí v dokladu o jejím absolvování příslušný lékař pracovnělékařské služby. Bez této prohlídky nemůže být zaměstnanci přidělena práce.

II.8.1.4 V souvislosti s péčí o narozené dítě resp. k prohloubení péče o dítě poskytne zaměstnavatel zaměstnanci mateřskou resp. rodičovskou dovolenou. Bližší podmínky stanoví § 195 – 198 ZP.

II.8.1.5 Důležité osobní překážky v práci

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v rozsahu níže uvedeném pracovní volno s náhradou/bez náhrady mzdy:

• vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení:

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu 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 nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

• pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce: Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.**• přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků:** Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení 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 nebo platu 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:**

- a) Pracovní volno na tři dny S NÁHRADOU MZDY (tj. dva dny pracovního volna, z nichž jeden den s náhradou mzdy na základě NV 590/2006 Sb., zbytek nad rámec právní povinnosti) poskytne zaměstnavatel na **vlastní svatbu** zaměstnance, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu (uvedené dva dny lze čerpat v týdnu před svatebním obřadem nebo v týdnu po svatebním obřadu).
- b) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče. Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

• narození dítěte: Pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu

- a) s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět,
- b) bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

• úmrtí: Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na

- a) 3 dny (tj. 2 dny dle NV 590/2006 Sb., 1 den nad rámec právní povinnosti) při úmrtí manžela/registrovaného partnera, 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.

Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

• **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 nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
 2. - bez náhrady mzdy nebo platu, 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 15 pracovních dnů v kalendářním roce (tj. 6 dnů na základě NV 590/2006 Sb., 9 dnů nad rámec právní povinnosti).
- 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. Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě upravujícím nárok na pracovní volno v případě úmrtí.

• **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 nebo platu 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 nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

• **vyhledání nového zaměstnání:** Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu 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 nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Nad rámec právní povinnosti poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy resp. pracovní volno bez náhrady mzdy v následujících případech:

- pracovní volno na jeden den v roce S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel **osamělým zaměstnancům**, tj. zaměstnankyním a zaměstnancům svobodným, rozvedeným nebo ovdovělým, pečujícím alespoň o jedno dítě mladší 15 let (dále také jen „osamělí zaměstnanci“).
- pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY poskytne zaměstnavatel **osamělým zaměstnancům**, na jeden den v měsíci po vzájemné dohodě zaměstnance s příslušným vedoucím. Toto volno je nepřevoditelné do dalšího měsíce a nedá se slučovat.

- pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu dvou týdnů v kalendářním roce v době školních prázdnin, a to vedle dovolené k další péči o děti, poskytne zaměstnavatel **osamělým zaměstnancům**, na jejich žádost, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.
 - pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu jednoho dne v kalendářním měsíci poskytne zaměstnavatel na žádost zaměstnance, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. O poskytnutí pracovního volna rozhodne vedoucí útvaru. Toto volno je nepřevoditelné do dalších měsíců a nedá se slučovat.
 - pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu do jednoho týdne v kalendářním roce poskytne zaměstnavatel na žádost zaměstnance, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. O poskytnutí pracovního volna rozhodne vedoucí úseku s předchozím souhlasem příslušného vedoucího útvaru.
 - zaměstnanci, kterému bylo z důvodu živelní události zničeno nebo značně poškozeno místo prokazatelného bydliště, poskytne zaměstnavatel na základě potvrzení příslušného obecního úřadu pracovní volno S NÁHRADOU MZDY ve výši průměrného výdělku v rozsahu do pěti pracovních dnů.
 - zaměstnanci, který se nedostavil do zaměstnání z důvodu evakuace při ohrožení místa prokazatelného bydliště živelní události, přísluší na základě potvrzení příslušného obecního úřadu pracovní volno S NÁHRADOU MZDY ve výši průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu nejvýše na dva dny.
 - v případě, že při provozu dopravního prostředku MHD provozovaného zaměstnavatelem dojde k dopravní nehodě, při které bude vážně zraněna či usmrčena osoba, má řidič MHD, který tento dopravní prostředek řídil, právo (po vyřešení případu na místě dopravní nehody) na poskytnutí pracovního volna do konce této směny S NÁHRADOU MZDY ve výši průměrného výdělku.
 - v případě, že dojde k prodloužení směny řidiče dopravního prostředku MHD z důvodu řešení dopravní nehody, přísluší mu za tuto dobu, která přesahuje plánovanou délku směny, NÁHRADA MZDY ve výši průměrného výdělku.
- II.8.1.6 Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Bližší podmínky jsou stanoveny v ust. § 201 – §204 ZP.
- II.8.1.7 Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat, a to bez zbytečného odkladu. Pokud je mu tato překážka známa předem, je povinen neprodleně požádat o poskytnutí volna.
- II.8.1.8 Náhrada mzdy nad rámec zákoníku práce (tj. plnění poskytovaná zaměstnavatelem nad rámec stanovený obecně závaznými právními předpisy) zaměstnanci nepřisluší, jestliže neomluveně zameškal směnu v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.
- Na náhradu mzdy a pracovní volno zvýšené nad právo stanovené obecně závaznými právními předpisy nemá právo zaměstnanec, který neomluveně zameškal směnu v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.
- Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu.

O tom zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

II.8.1.9 Pojistné na zdravotní pojištění za dobu pracovního volna BEZ NÁHRADY MZDY, pokud trvalo déle než tři kalendářní dny v kalendářním měsíci, si v zákonem stanovené výši hradí zaměstnanec sám. Pokud nelze pojistné na zdravotní pojištění za dobu pracovního volna bez náhrady mzdy uhradit srážkou ze mzdy, hradí zaměstnanec zdravotní pojištění stanovené z minimální mzdy v hotovosti v pokladně zaměstnavatele.

II.8.1.10 Zákonná ustanovení a ustanovení této kolektivní smlouvy o překážkách v práci na straně zaměstnance se vztahují také na zaměstnance stejného pohlaví ve smyslu zákona č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství, v platném znění. Pro účely aplikace tohoto bodu se svatbou rozumí také vznik registrovaného partnerství a rozvodem/ovdověním také zánik registrovaného partnerství.

II.8.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

II.8.2.1 Překážky v práci na straně zaměstnavatele se řídí ustanoveními § 207 - 210 ZP.

II.8.2.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami, jde o prostoj, a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu NÁHRADA MZDY ve výši 80% jeho průměrného výdělku.

II.8.2.3 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu NÁHRADA MZDY ve výši 60 % jeho průměrného výdělku.

II.8.2.4 Vznikne-li jiná překážka na straně zaměstnavatele, uvedená v ustanovení § 209, odst. 1 zákoníku práce (tj. dočasné omezení odbytu výrobků zaměstnavatele nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách), přísluší zaměstnanci NÁHRADA MZDY ve výši 60 % průměrného výdělku.

II.8.3 Školení, studium při zaměstnání a rekvalifikace

II.8.3.1 Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem **prohloubení kvalifikace** (tj. též udržení a obnovení kvalifikace) k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě podle § 230 zákoníku práce se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda.

II.8.3.2 Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům příslušná školení či studium za účelem **získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace** podle § 231 zákoníku práce, a to v souladu s potřebou a ekonomickými možnostmi zaměstnavatele resp. za podmínek stanovených v **kvalifikační dohodě**.

II.8.3.3 V souvislosti se zvýšením kvalifikace poskytne zaměstnavatel pracovní volno a v případech stanovených obecně závaznými právními předpisy nebo touto kolektivní smlouvou také náhradu mzdy) v těchto případech:

- a) jedná-li se o zvýšení kvalifikace zaměstnance účastí na školení, jinou formou přípravy nebo studiem, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby zaměstnance. Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,

- b) je-li mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda o zvýšení kvalifikace (jejíž součástí bude závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu nebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil) z důvodu chystané změny pracovního zařazení zaměstnance stíženého nemocí z povolání, pracovním úrazem nebo z důvodu organizačních změn – zaměstnavatel v takových případech poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, zasahuje-li účast na školení, jiné formě přípravy nebo studiu v souvislosti se zvýšením kvalifikace do pracovní doby zaměstnance,
- c) jedná-li se o zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele, bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy podle § 232 zákoníku práce,
- d) jedná-li se o jiné zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance (mimo potřebu zaměstnavatele). Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy, a to na dobu nezbytně nutnou ke studiu, pokud tomu nebrání provozní důvody. Náklady na zvýšení kvalifikace si v tomto případě hradí zaměstnanec sám.

II. 9 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

- II. 9.1 Průměrný výdělek jako **průměrný hodinový výdělek** zjišťuje zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Průměrný výdělek zahrnuje vedle mzdového tarifu též příplatky a ostatní mzdové složky, které zaměstnanec v rozhodném období obdržel (např. výkonnostní odměny, odměny z fondu vedoucího, odměny zas ujeté kilometry bez nehod, alikvotní část pololetní odměny ad.). V případě poskytování náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku proto není možné tyto mzdové složky zaměstnanci vyplácet.
- II. 9.2 Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí; průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.
- II. 9.3 Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
- II. 9.4 Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Pravděpodobný výdělek zaměstnavatel zjistí z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl. Při stanovení pravděpodobného výdělku se postupuje podle ustanovení zákoníku práce.

II. 10 POBÍDKOVÉ SLOŽKY MZDY

Zaměstnancům mohou být v rámci vytvořených mzdových zdrojů po splnění daných podmínek (např. ukazatelů, úkolů) poskytovány tyto odměny nebo mzdy:

- výkonnostní odměna,
- mimořádná odměna,
- odměna z fondu vedoucího,
- pololetní odměna,
- motivační odměna,

- odměny při významných pracovních výročích,
- podíl na úsporách.

II. 10.1 Výkonnostní odměny – Zásady pro poskytování výkonnostních odměň

- a) Výkonnostní odměny lze poskytovat všem zaměstnancům zaměstnavatele na základě dosahovaných pracovních výsledků a výkonnosti podle plnění předem písemně stanovených kritérií (ukazatelů hmotné zainteresovanosti), na které je odměna vázána,
- b) výkonnostní odměny se poskytují spolu se mzdou za příslušný měsíc,
- c) úkoly (ukazatele hmotné zainteresovanosti) stanoví vedoucí příslušného organizačního útvaru, a to podle potřeby pro jednotlivé zaměstnance, funkce, kolektivy nebo pracoviště. Úkoly pro poskytování kolektivních výkonnostních odměň je nutno volit takové, aby bylo možno objektivně vyhodnotit nebo **vzájemně porovnat** výkon práce každého jednotlivého zaměstnance v hodnoceném období. Je nutno je vázat na kvantitu a kvalitu provedené práce, hospodárnost, iniciativu a dodržování termínů práce,
- d) vedoucí příslušného organizačního útvaru projedná s předsedy odborových organizací působících na pracovišti (tj. předsedy dílenských výborů působících na pracovištích – v případě, že na pracovišti nepůsobí dílenský výbor, bude projednání učiněno s předsedou závodního výboru) zásady rozdělování kolektivních výkonnostních odměň v souvislosti s výše uvedenými podmínkami a to nejméně jednou ročně,
- e) sazba výkonnostní odměny pro jednotlivé kategorie zaměstnanců nebo funkce:

dělníci odměňovaní v časové mzdě ----- **18 %**

řidiči MHD ----- **14 %**

TH zaměstnanci:


vedoucí provozu, referátu, vrchní mistr, mistr, výpravčí ----- **24 %**

ostatní TH zaměstnanci ----- **18 %**

V případě stanovení vyššího procenta výkonnostní odměny rozhoduje ředitel společnosti. Zaměstnanci v technickohospodářské funkci, kterému je písemně stanoveno zastupování vedoucího útvaru, přísluší sazba výkonnostní odměny odpovídající výše uvedeným hodnotám podle jeho funkčního zařazení, zvýšená o 2 %. Ve zřetel hodných případech je v pravomoci ředitele společnosti schválit výjimku z ustanovení tohoto odstavce.

- f) u všech zaměstnanců Dopravního podniku Ostrava a.s. se uplatní **měsíční kolektivní** výkonnostní odměna, s výjimkou zaměstnanců, jejichž odměňování se řídí podmínkami stanovenými v manažerských smlouvách.
- g) z celkového objemu kolektivní výkonnostní odměny vypočtené podle níže uvedených zásad přizná jednotlivým zaměstnancům kolektivu výkonnostní odměnu vedoucí útvaru **diferencovaně** (rozdělení výkonnostní odměny) podle míry přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů a po porovnání úrovně kvantity a kvality jejich osobní zainteresovanosti na prováděných činnostech. Vedoucí dopravních středisek budou pravidelně měsíčně projednávat s příslušným dílenským výborem odborových organizací způsob rozdělení výkonnostních odměň za příslušný měsíc. Nepůsobí-li na dopravním středisku dílenský výbor, bude způsob rozdělení výkonnostních odměň za příslušný měsíc projednáno se závodním výborem odborové organizace.
- h) příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen na požádání podřízeného zaměstnance objasnit výši jemu přiznané výkonnostní odměny. K tomuto úkonu si může zaměstnanec přizvat předsedu příslušného DV.

- i) vedoucí dopravních středisek jsou povinni měsíčně projednávat způsob rozdělení výkonnostních odměn za daný kalendářní měsíc s dílenskými výbory odborových organizací působících na příslušném dopravním středisku. V případě, že na příslušném dopravním středisku nepůsobí dílenský výbor odborové organizace, budou vedoucí dopravních středisek projednávat způsob rozdělení výkonnostních odměn za daný kalendářní měsíc se závodním výborem příslušné odborové organizace.
- j) objem finančních prostředků kolektivní výkonnostní odměny vypočte vedoucí příslušného organizačního útvaru ze skutečně obsazených pracovních míst v souladu se systemizací TH funkcí a normami početního stavu a plánu tarifních stupňů pro daný okruh zaměstnanců, zvláště pro kategorii dělníků, zvláště pro kategorii řidičů MHD a zvláště pro kategorii TH zaměstnanců.
- k) u zaměstnanců v pracovním poměru se vypočte **objem kolektivní výkonnostní odměny** následovně:
- u zaměstnanců s hodinovou mzdou jako součin přiznaných mzdových tarifů, jejich stanovené měsíční pracovní doby v hodinách a stanoveného procenta výkonnostní odměny podle odst. e) této kapitoly,
 - u řidičů MHD jako součin přiznaných mzdových tarifů, jejich skutečně odpracovaných hodin (vč. práce přesčas) za měsíc a stanoveného procenta výkonnostní odměny podle odst. e) této kapitoly,
 - u zaměstnanců s měsíční mzdou jako součin přiznaného měsíčního mzdového tarifu a stanoveného procenta výkonnostní odměny podle odst. e) této kapitoly. U funkce „přepravní kontrolor“ je takto vypočtený objem kolektivní výkonnostní odměny navýšen o částku vytvořenou vynásobením sazby 90 Kč a počtu **plně zaplacených** přírážek k jízdě z „Dohod s cestujícím“, sepsaných v termínu **do 31. 12. 2008** zaměstnanci, kteří jsou v zúčtovacím období v pracovním poměru k zaměstnavateli,
- l) nerozdělenou část kolektivní výkonnostní odměny podle bodu g) této kapitoly lze převést do dalších měsíců, a to v rámci příslušného čtvrtletí. U řidičů MHD však lze převést max. **1/14 (jednu čtrnáctinu)** vypočteného objemu kolektivní výkonnostní odměny, zvýšenou o nevyplacenou část nepřiznaných výkonnostních odměn řidičům MHD,
- m) v případě nezbytné provozní potřeby lze převést zůstatek výkonnostní odměny do dalšího čtvrtletí se souhlasem vedoucího oddělení Personalistika,
- n) u TH zaměstnanců může být uplatněna individuální výkonnostní odměna. Celkový objem se vypočte jako součin přiznaného měsíčního mzdového tarifu a stanoveného procenta výkonnostní odměny. Rozdělena může být na několik částí. Jedna část může být vázána na úkoly podle bodu c). Tato část se proplácí měsíčně spolu se mzdou za příslušný měsíc a je stanovena procentuálním vyjádřením k tarifní mzdě. Její výši navrhuje přímý nadřízený. Další část výkonnostní odměny může být stanovena za splnění závazných ukazatelů plánu společnosti s hodnocením za kalendářní měsíc, resp. čtvrtletí; proplacena bude společně se mzdou za měsíc následující po skončení hodnoceného kalendářního měsíce, resp. čtvrtletí. Její výši navrhuje přímý nadřízený. Zbývající část nebo celá výkonnostní odměna může být vázána na splnění jim stanovených konkrétních úkolů a proplácí se spolu se mzdou za příslušný měsíc, ve kterém byl úkol splněn. Tento způsob stanovení výkonnostní odměny (lze kombinovat rozdělení na dvě nebo na tři části) **schvaluje ředitel společnosti** na základě písemného návrhu příslušného náměstka s tím, že finanční prostředky určené na výkonnostní odměnu pro tyto zaměstnance, podle věty druhé, jsou maximální a nelze je překročit,

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 22 / 30

- o) obecné zásady pro poskytování výkonnostních odměn:
- výkonnostní odměny se poskytují spolu se mzdou za příslušný měsíc,
 - pro zařazení do jednotlivých kategorií zaměstnanců s příslušnou sazbou výkonnostní odměny je rozhodující pracovní zařazení podle pracovní smlouvy v souladu s organizačním řádem,
 - o rozdělení výkonnostní odměny musí být pořízen písemný záznam s uvedením osobního čísla, jména a příjmení a celkové částky k výplatě (vč. rozdělené části kolektivní výkonnostní odměny),
 - okruh zaměstnanců s kolektivní výkonnostní odměnou musí příslušný vedoucí organizačního útvaru stanovit před započítáním hodnoceného období. Okruh může být tvořen v rámci jednoho odboru (z hlediska organizační struktury), a to zvláště pro zaměstnance dělnických profesí a zvláště pro technickohospodářské zaměstnance. Je možné účelně spojovat zaměstnance se společnými pracovními úkoly nebo podle vzájemné zastupitelnosti. Okruh zaměstnanců stanovuje příslušný vedoucí odboru. Nad rámec odboru ve zřetel hodných případech schvaluje okruh ředitel společnosti. Přesun finančních prostředků mezi kategoriemi a předem sestavenými okruhy není přípustný,
 - příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen na požádání podřízeného zaměstnance objasnit výši jemu přiznané výkonnostní odměny. K tomuto úkonu si může zaměstnanec přizvat předsedu příslušného DV.

II. 10.2 **Mimořádné odměny**

II. 10.2.1 Mimořádné odměny lze poskytovat jen na základě rozhodnutí ředitele společnosti.

II. 10.2.2 Mimořádná odměna se přiznává jednorázově nebo po dobu určitou např. za lepší plnění stanovených ukazatelů, zabezpečení mimořádných, jednorázových úkolů nebo úkolů zvláště významných pro další rozvoj společnosti apod.

II. 10.2.3 Odměna za jízdu bez nehod


Mimořádnou odměnu za ujeté kilometry bez nehod z vlastní viny lze přiznat zaměstnancům Dopravního podniku Ostrava a.s. v pracovním poměru v profesi řidič tramvaje, trolejbusu a autobusu v městské hromadné dopravě. Podmínky přiznání mimořádné odměny jsou stanoveny v příslušné vnitropodnikové normě.

II. 10.2.4 Mimořádná odměna za sčítání cestujících

Za sčítání frekvence cestujících na linkách MHD je možné přiznat řidičům MHD provádějícím sčítání mimořádnou odměnu.

Podmínky přiznání mimořádné odměny za celoplošné sčítání:

- a) řidič odevzdá vedoucímu střediska sčítací list(y) řádně a pečlivě vyplněný(é) v souladu s pokyny vedoucího střediska,
- b) řidiči je možné přiznat mimořádnou odměnu ve výši až 60 Kč za 1 den sčítání,
- c) konečnou výši mimořádné odměny pro jednotlivé řidiče schvaluje vedoucí střediska na základě posouzení kvality a rozsahu provedeného sčítání,
- d) o přiznání mimořádné odměny za celoplošné sčítání musí být vedena písemná evidence na dokladu o mimořádné odměně, který bude mít v záhlaví nadpis „Mimořádná odměna za sčítání cestujících“, dále bude uveden název střediska, seznam řidičů s uvedením jména a příjmení, osobního čísla a částky přiznané mimořádné odměny, datum a podpis vedoucího střediska. Tento doklad bude přiložen ke mzdové uzávěrce na jednotlivých střediscích. Mimořádná odměna bude uvedena ve mzdové složce číslo 292.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 23 / 30

II. 10.3 Odměny z fondu vedoucího

- a) odměna z fondu vedoucího je určena k operativnímu ocenění za splnění mimořádných úkolů. Lze ji tedy přiznat zejména za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově, a jejichž splnění si vyžádalo mimořádné pracovní úsilí např. odstraňování následků havárie, při výluce apod. nebo které příznivě ovlivnily výsledky hospodaření,
- b) odměnu z fondu vedoucího lze přiznat všem zaměstnancům zaměstnavatele s výjimkou ředitele společnosti,
- c) odměnu z fondu vedoucího přiznává ředitel společnosti, jeho náměstci a další vedoucí zaměstnanci, které určí ředitel společnosti,
- d) odměny z fondu vedoucího lze přiznat pouze v rámci stanoveného ročního objemu mzdových prostředků uvolněného pro tuto mzdovou formu, výplata nad rámec stanoveného ročního objemu je nepřipustná,
- e) výši ročního objemu fondu vedoucího určuje představenstvo společnosti,
- f) odměna z fondu vedoucího se vyplácí bezhotovostně prostřednictvím mzdy, výjimečně lze z důvodů operativního ocenění zaměstnance vyplatit odměnu z fondu vedoucího formou zálohy, tj. v hotovosti,
- g) dokladem pro přiznání odměny z fondu vedoucího při:
 - hotovostní výplatě v pokladně je „Poukázka k výplatě odměny z fondu vedoucího“,
 - bezhotovostní výplatě je písemný formulář „Odměna z fondu vedoucího“.

II. 10.4 Pololetní odměna

- a) za úspěšné plnění pracovních úkolů a současně plnění povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, **při vytvoření dostatečných finančních zdrojů** je možno za předpokladu splnění podmínek pro vznik nároku vyplatit pololetní odměnu.
Pololetní odměny jsou splatné dvakrát ročně, a to spolu se mzdou za měsíc květen (odměna za 1. pololetí) a spolu se mzdou za měsíc listopad (odměna za 2. pololetí),
- b) rozhodným obdobím pro účely poskytnutí odměn za 1. pololetí se rozumí období od 1. 11. minulého roku do 30. 4. běžného roku,
Rozhodným obdobím pro účely poskytnutí odměn za 2. pololetí se rozumí období od 1. 5. do 31. 10. běžného roku,
- c) konkrétní procentuální výše pololetních odměn z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance bude určena představenstvem společnosti v závislosti na tvorbě zdrojů. O celkové výši pololetní odměny za příslušné období za společnost celkem bude informována odborová organizace,
- d) pokud není dále stanoveno jinak, vznikne právo na pololetní odměnu každému zaměstnanci, který v rozhodném období úspěšně plnil své pracovní úkoly a povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, včetně zaměstnanců, jejichž mzda je refundována a bývalých zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil (dále jen „zaměstnanci“). V případě, že je mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi uzavřena dohoda o uvolnění k výkonu funkce s náhradou mzdy ve výši 100% průměrného výdělku, je pololetní odměna již zahrnuta v měsíčně poskytované náhradě mzdy,
- e) právo na pololetní odměnu **nevznikne** zaměstnanci, u něhož v rozhodném období /viz písm. b)/ došlo:
 - k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce,

- k podání výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. f) z titulu neuspokojivých pracovních výsledků nebo podle § 52 písm. g),
 - k neomluvenému zameškání práce v délce směny. Neomluvená zameškání kratších částí směny se pro tento účel sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu. O tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací,
 - k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem,
- f) při závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, o němž byl v rozhodném období sepsán zápis, vzniká v rozhodném období zaměstnanci (za předpokladu splnění ostatních podmínek pro vznik práva) právo na pololetní odměnu ve výši **25 %** z procentuální výše stanovené představenstvem společnosti z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance,
- g) při opakovaném méně závažném porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, o němž byl v rozhodném období sepsán zápis, (tj. tři a vícekrát) vzniká v rozhodném období zaměstnanci (za předpokladu splnění ostatních podmínek pro vznik práva) právo na pololetní odměnu ve výši **25 %** z procentuální výše stanovené představenstvem společnosti z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance,
- h) při dvou méně závažných porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, o nichž byl v rozhodném období sepsán zápis, vzniká v rozhodném období zaměstnanci (za předpokladu splnění ostatních podmínek pro vznik práva) právo na pololetní odměnu ve výši **50 %** z procentuální výše stanovené představenstvem společnosti z průměrného hrubého měsíčního výdělku zaměstnance,
- i) průměrný hrubý měsíční výdělek se zjišťuje tak, že docílená hrubá mzda za výkon práce v rozhodném období se podělí počtem měsíců tohoto období, tj. šesti. Do výpočtu průměrného hrubého měsíčního výdělku se nezahrnuje pololetní odměna, náhrady mezd včetně náhrady mzdy za dovolenou, dávky nemocenského pojištění, náhrada za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti, odměny při významných pracovních a životních výročích, odstupné vč. příspěvků při skončení pracovního poměru podle ust. § 49 ZP z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. e) a odměny za zlepšovací návrhy.

II. 10.5 Motivační odměny

Zaměstnancům v TH funkci „přepravní kontrolor“ jsou kromě výkonnostních odměn poskytovány motivační odměny:

- a) 150 Kč z přírážky k jízděmu **zaplacené v hotovosti ve vozidle MHD**
- b) 500 Kč za každý, ve vozidle MHD zajištěný, padělaný kupon, tj. pozmeněný, upravovaný nebo neoprávněně vyrobený dlouhodobý předplatní časový jízdní doklad.

II.10.6 Odměny při významných pracovních a životních výročích

II.10.6.1 Odměna při významných pracovních výročích

Výše odměny je závislá na úrovni dlouhodobého úspěšného plnění pracovních úkolů, dobré pracovní morálce, dodržování technologické kázně, Pracovního řádu a předpisů

o bezpečnosti práce a délce nepřetržitého trvání pracovního poměru. Odměnu lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 5 let.

<i>Délka pracovního poměru</i>	<i>Odměna (v Kč)</i>
5 let	max. do výše 2 500,-
10 let	max. do výše 3 000,-
15 let	max. do výše 4 000,-
20 let	max. do výše 5 500,-
25 let	max. do výše 7 000,-
30, 35, 40 a 45 let	max. do výše 8 000,-

U nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli v délce 35 let a více bude odměna předána zaměstnanci v hotovosti na slavnostním setkání organizovaném zaměstnavatelem.

Tyto odměny se poskytují ze mzdových prostředků zaměstnavatele.

II. 10.6.2 **Odměny při významných životních výročích**

Odměnu u životního jubilea 50 let věku lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 5 let. Odměnu při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 10 let.

<i>Druh životního jubilea</i>	<i>Odměna (v Kč)</i>
životní jubileum 50 let	max. do výše 5 000,-
první skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo první skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod	max. do výše 15 000,-


Výplatu finanční částky zaměstnanci zajišťuje vedoucí příslušného organizačního útvaru.

Tyto odměny se poskytují ze mzdových prostředků zaměstnavatele.

II. 10.6.3 Přiznanou výši odměny podle bodu č. II.10.6.1 a II.10.6.2 je možno na základě požadavku zaměstnance připsat na účet jeho penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření jako příspěvek zaměstnavatele, a to za podmínek popsanych v příslušném řídicím aktu.

II. 10.6.4 Trvání pracovního poměru k zaměstnavateli se posuzuje ke dni výročí, popř. ke dni skončení pracovního poměru.

II. 10.6.5 Odměny se vyplácejí ke dni výročí, nejpozději do tří měsíců po uplynutí tohoto dne.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 26 / 30

- II. 10.6.6 Odměnu přiznává ředitel společnosti, příslušný náměstek nebo vedoucí příslušného odboru.
- II. 10.6.7 Pokud dojde v tomtéž roce k souběhu výročí, přiznání odměn se posuzuje nezávisle na sobě.
- II. 10.6.8 V případech, kdy byl pracovní poměr ukončen v souvislosti se ztrátou zdravotní způsobilosti a je-li následně s touto osobou sjednán nový pracovní poměr u Dopravního podniku Ostrava a.s., považuje se podmínka nepřetržitého trvání pracovního poměru za splněnou, přičemž k celkové délce nově vzniklého pracovního poměru se přičte, na žádost zaměstnance, také doba pracovního poměru u Dopravního podniku a.s., ukončeného z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti.
- II. 10.6.9 Odměny při významných pracovních a životních výročích podle této kolektivní smlouvy se poskytují zaměstnancům v pracovním poměru, a to v souladu se shora uvedenými podmínkami. V případě, že je mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi uzavřena dohoda o uvolnění k výkonu funkce, jsou uvolněným odborovým funkcionářům poskytovány odměny při významných pracovních výročích resp. jejich část v závislosti na délce uvolnění k výkonu funkce resp. úrovni dlouhodobého úspěšného plnění pracovních úkolů, dobré pracovní morálce a dodržování technologické kázně. Odměny při významných životních výročích jsou uvolněným odborovým funkcionářům poskytovány v souladu s bodem č. II.10.6.2. této mzdové dohody.
- II.10.7 **Podíl na úsporách**
- II.10.7.1 Dosáhne-li společnost v příslušném kalendářním roce (dále také jen „hodnocený kalendářní rok“) úspory v hospodaření společnosti, budou v zájmu posílení zainteresovanosti zaměstnanců na úsporách v hospodaření společnosti vyplaceny zaměstnancům mzdové prostředky – samostatná mzdová složka (dále jen „podíl na úsporách“).
- II.10.7.2 Celkový objem prostředků vyplacený zaměstnancům jako podíl na dosažených úsporách v hospodaření společnosti bude činit 1/3 z celkového objemu dosažených úspor, maximálně však částku ve výši 20 mil. Kč.
- II.10.7.3 Podíl na úsporách náleží všem zaměstnancům, kteří jsou k poslednímu dni hodnoceného kalendářního roku v pracovním poměru u zaměstnavatele. Podíl na úsporách nepřisluší zaměstnancům, jejichž pracovní poměr vznikl po uplynutí hodnoceného kalendářního roku, ve kterém byly dosaženy úspory, na nichž se takový zaměstnanec svou pracovní činností nepodílel. Podíl na úsporách nenáleží rovněž zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl v průběhu hodnoceného kalendářního roku rozváznán výpovědí nebo dohodou z důvodů podle § 52 písm. a) – c) zákoníku práce.
- II.10.7.4 Podíl na úsporách bude pro každého zaměstnance stanoven ve výši rovnající se násobku částky schválené představenstvem společnosti v závislosti na výši realizovaných úspor a počtu celých měsíců doby výkonu práce příslušného zaměstnance v pracovním poměru u zaměstnavatele v hodnoceném kalendářním roce za současného splnění podmínky dle bodu č. II.10.7.6.
- II.10.7.5 Motivační ukazatelé:
- spotřeba nafty – autobusy MHD,
 - spotřeba trakční energie – tramvaje MHD,
 - spolehlivost provozu II – Silniční vozidla, tj. počet výpadků, výměn z důvodu poruchy dopravních prostředků MHD,

- d) spolehlivost provozu II – Kolejová vozidla, tj. počet výpadků, výměn z důvodu poruchy dopravních prostředků MHD,
- e) spolehlivost provozu II – Dopravní cesta, tj. počet výpadků z důvodu poruchy na dopravní cestě,
- f) dopravní nehodovost z vlastní viny, tj. počet dopravních nehod dopravních prostředků MHD z vlastní viny,
- g) počet pracovních úrazů (bez pracovních úrazů způsobených a) napadením jinými osobami než zaměstnanci DPO, b) dopravními nehodami s cizím zaviněním, c) prokazatelně zaviněných zaměstnavatelem).

Hodnoty motivačních ukazatelů budou stanoveny představenstvem společnosti do 31. 3. hodnoceného kalendářního roku. Stanovené hodnoty motivačních ukazatelů budou zveřejněny prostřednictvím odborových organizací a Intranetu (Pravé menu – Personalistika – Hodnoty motivačních ukazatelů).

II.10.7.6 Podmínkou pro vznik práva na výplatu podílu na úsporách je splnění motivačních ukazatelů stanovených způsobem uvedeným v bodě č. II.10.7.5., a to dle následujících pravidel:

- a) pro účely hodnocení splnění motivačních ukazatelů dle bodu č. II.10.7.5 bude splnění každého ukazatele posuzováno samostatně. Celková částka určená k výplatě podílu na úsporách bude rozdělena mezi jednotlivé motivační ukazatele stejnoměrně.
- b) při splnění motivačního ukazatele na 100% a lépe: dílčí podíl na úsporách je přiznán v plné výši,
- c) při splnění motivačního ukazatele v rozmezí od 90% do 99%: dílčí podíl na úsporách se krátí na 75% plné výše,
- d) při splnění motivačního ukazatele v rozmezí od 75% do 89% včetně: dílčí podíl na úsporách se krátí na 50% plné výše,
- e) při splnění motivačního ukazatele na méně než 75%: dílčí podíl na úsporách se nepřiznává,
- f) výsledná celková výplata podílu na úsporách bude dána součtem částek za plnění jednotlivých motivačních ukazatelů dle bodu č. II.10.7.5,
- g) při vyhodnocování procenta plnění jednotlivých motivačních ukazatelů budou výsledné hodnoty matematicky zaokrouhlovány na celá čísla.

II.10.7.7 Podíl na úsporách se vyplácí jednorázově, a to společně se mzdou na měsíc únor kalendářního roku bezprostředně následujícího po uplynutí hodnoceného kalendářního roku.

II.10.7.8 Vyhodnocení jednotlivých ukazatelů je prováděno čtvrtletně.


II. 11. PŘÍSPĚVEK PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 ZP z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. e) ZP, náleží při skončení pracovního poměru **příspěvek při skončení pracovního poměru** ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a v případě, že k rozvázání pracovního poměru dohodou podle ust. § 49 ZP z důvodu podle ust. § 52 písm. e) ZP dojde dříve, než by uplynula výpovědní doba nebo dříve, než by došlo ke skončení pracovního poměru v případě, kdyby byla zaměstnanci dána výpověď, náleží shora uvedený **příspěvek při skončení pracovního poměru** zvýšený o tolik násobků průměrného měsíčního výdělku, o kolik celých měsíců dříve došlo ke skončení pracovního poměru. Totéž platí v případě, že zaměstnanci byla dána ze strany zaměstnavatele výpověď a dohoda, na základě které dojde k rozvázání pracovního poměru dříve než by uplynula výpovědní doba, bude uzavřena až v průběhu výpovědní doby. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí


podle ust. § 52 písm. e) ZP, náleží při skončení pracovního poměru **příspěvek při skončení pracovního poměru** ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

III. Srovnatelné podmínky

- III. 1 Účastníci této dohody sjednávají následující ukazatele pro určení srovnatelných podmínek pro účely ust. bodu II.1.4. této mzdové dohody u všech kategorií zaměstnanců, není-li níže uvedeno jinak:
- a) průměrná měsíční mzda,
 - b) průměrná hodinová mzda bez příplatku za práci přesčas,
 - c) průměrná měsíční nároková mzda,
 - d) průměrná hodinová nároková mzda,
 - e) počet odpracovaných hodin / průměrný přepočtený počet zaměstnanců,
 - f) počet hodin absence / průměrný přepočtený počet zaměstnanců,
 - g) průměrný přepočtený počet zaměstnanců.
- III. 2 Průměrnou měsíční mzdou se rozumí 1/12 objemu mzdových prostředků bez ostatních osobních nákladů (dále také jen „OON“) zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělená průměrným přepočteným počtem zaměstnanců. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + osobní hodnocení (u řidičů MHD) + příplatky + výkonnostní odměny/ mzdové složky vyplácené v závislosti na pracovní výkonnosti, pracovních výsledcích a podílu na dosaženém hospodářském výsledku společnosti + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní + ostatní odměny + pololetní odměny.
- III. 3 Průměrnou hodinovou mzdou bez příplatku za práci přesčas se rozumí objem mzdových prostředků bez OON zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělený odpracovanými hodinami. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + osobní hodnocení (u řidičů MHD) + příplatky s výjimkou příplatku za práci přesčas + výkonnostní odměny/ mzdové složky vyplácené v závislosti na pracovní výkonnosti, pracovních výsledcích a podílu na dosaženém hospodářském výsledku společnosti + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní + ostatní odměny + pololetní odměny.
- III. 4 Průměrnou měsíční nárokovou mzdou se rozumí 1/12 objemu mzdových prostředků bez OON zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělená průměrným přepočteným počtem zaměstnanců. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + osobní hodnocení (u řidičů MHD) + příplatky + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní.
- III. 5 Průměrnou hodinovou nárokovou mzdou se rozumí objem mzdových prostředků bez OON zúčtovaných zaměstnancům v pracovním poměru a na základě dohod o pracovní činnosti k výplatě v kalendářním roce za společnost celkem vydělený odpracovanými hodinami. Vyplacené mzdové prostředky zahrnují následující mzdové složky: tarifní mzda/základní mzda + osobní hodnocení (u řidičů MHD) + příplatky + náhrady mezd bez náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost 1 až 14 dní.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 29 / 30

- III. 6 Strany této dohody sjednávají následující důvody pro meziroční změnu průměrné měsíční mzdy za společnost celkem:
- a) změna v počtu a struktuře odpracovaných hodin,
 - b) změna ve výplatě mzdových prostředků v závislosti na pracovní výkonnosti, pracovních výsledcích a podílu na dosaženém hospodářském výsledku společnosti,
 - c) změna v počtu a struktuře zaměstnanců.
- III. 7 Průměrným přepočteným počtem zaměstnanců se rozumí průměrný evidenční počet zaměstnanců za příslušné období snížený o zaměstnance se zkrácenou pracovní dobou a zvýšený o přepočet zaměstnanců se zkrácenou pracovní dobou na ekvivalent plné pracovní doby a dále zvýšený o přepočet zaměstnanců na dohodu o pracovní činnosti na ekvivalent plné pracovní doby.
- III. 8 Průměrným evidenčním počtem zaměstnanců za příslušné období se rozumí počet zaměstnanců v pracovním poměru (pracovní smlouva) bez ohledu na plnou nebo zkrácenou pracovní dobu. Do tohoto výpočtu se zahrnují i zaměstnanci s absencí, tedy např. na dovolené, pracovní neschopnosti (karanténa, paragraf), neplaceném volnu kratším než 1 měsíc, školení apod. Do tohoto výpočtu se nezahrnují dohody o pracovní činnosti a dále zaměstnanci s dlouhodobou absencí jako např. zaměstnankyně na mateřské dovolené, zaměstnanci na rodičovské dovolené, zaměstnanci na vojenském cvičení, zaměstnanci na neplaceném volnu delším než 1 měsíc, zaměstnanci uvolnění do výkonu veřejných funkcí apod.
- III. 9 Odpracovanými hodinami za příslušné období se rozumí hodiny odpracované zaměstnanci v pracovním poměru, hodiny odpracované na základě dohod o pracovní činnosti a hodiny odpracované v rámci práce přesčas.
- III. 10 Hodinami absence za příslušné období se rozumí hodiny absence zaměstnanců v pracovním poměru a hodiny absence z dohod o pracovní činnosti.
- III. 11 Ostatními osobními náklady (OON) se rozumí zejména odstupné, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za zlepšovací návrh (odměny podle předpisů o autorských právech), náborový příspěvek, příspěvek na urychlené vydání ŘP apod.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 1
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 30 / 30

IV. Závěrečná ustanovení

Tato mzdová dohoda jako příloha ke Kolektivní smlouvě, nabývá platnosti dnem jejího podpisu, účinnosti dnem 1. ledna 2014 a uzavírá se na dobu určitou do 31. prosince 2018.

V Ostravě dne 27. 12. 2013.


Za zaměstnavatele:

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva společnosti
Dopravního podniku Ostrava a.s.

Za odborové organizace:

Ivo Protivínský
předseda ZO OS DOSIA při DPO a.s.

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 2
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 1 / 3

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

§ 200

Zaměstnanci od zaměstnavatele přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele v těchto případech nepřísluší, není-li dále v tomto zákoně stanoveno jinak, nebo není-li dohodnuto nebo vnitřním předpisem stanoveno jinak. Zvláštní právní předpisy upravující překážky v práci z důvodu obecného zájmu tím nejsou dotčeny.

§ 201

Výkon veřejné funkce

- (1) Výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je
 - a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a
 - b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.
- (2) Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.
- (3) Zaměstnanci, který vykonává veřejnou funkci vedle plnění povinností vyplývajících z pracovního poměru, může být z důvodu výkonu veřejné funkce poskytnuto pracovní volno v rozsahu nejvýše 20 pracovních dnů (směn) v kalendářním roce.

§ 202


Výkon občanské povinnosti

O výkon občanských povinností jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytnutí první pomoci, při opatřeních proti infekčnímu onemocnění, při poskytnutí osobní pomoci při požární ochraně, při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech a dále v případech, kdy je fyzická osoba povinna podle právních předpisů osobní pomoc poskytnout.


§ 203

Jiné úkony v obecném zájmu

- (1) Jiné úkony v obecném zájmu stanoví tento zákon nebo zvláštní zákon⁷⁰⁾.
- (2) Pracovní volno pro jiný úkon v obecném zájmu zaměstnanci
 - a) přísluší s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku k výkonu funkce člena
 1. orgánu odborové organizace podle tohoto zákona,
 2. rady zaměstnanců nebo volební komise podle tohoto zákona, jakož i zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle tohoto zákona (§ 283 až 285),
 3. vyjednávacího výboru nebo evropské rady zaměstnanců podle tohoto zákona (§ 288 až 298),

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 2
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 2 / 3

4. orgánu právnické osoby voleného za zaměstnance podle zvláštního právního předpisu⁷¹⁾,
5. vyjednávacího výboru a člena výboru zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu^{71a)},
 - b) přísluší k výkonu jiné odborové činnosti, zejména k účasti na schůzích, konferencích nebo sjezdech,
 - c) přísluší k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku,
 - d) k činnosti dárce při odběru krve a při aferéze; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud tyto skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 24 hodin od nástupu cesty k odběru. Pokud na cestu k odběru, na odběr a cestu zpět nestačí 24 hodin, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za prokázanou nezbytně nutnou další dobu, pokud zasahuje do pracovní doby. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,
 - e) k činnosti dárce dalších biologických materiálů; přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru, pokud uvedené skutečnosti zasahují do pracovní doby v rámci 48 hodin od nástupu cesty k odběru. Podle charakteru odběru a zdravotního stavu dárce může lékař určit, že pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku se zkracuje nebo prodlužuje; při prodloužení však nejvýše po dobu zasahující do pracovní doby v rámci 96 hodin od nástupu cesty k odběru. Nedojde-li k odběru, přísluší pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu nepřítomnosti v práci,
 - f) k činnosti zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti; přísluší pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Kratší části jednotlivých směn, ve kterých bylo poskytnuto pracovní volno, se počítají,
 - g) k činnosti člena Horské služby a fyzické osoby, která na její výzvu a podle jejích pokynů osobně pomáhá při záchranné akci v terénu; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
 - h) k činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popřípadě středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele, a za podmínky, že zaměstnanec nejméně po dobu 1 roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo s mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež,
 - i) k činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu,
 - j) k činnosti dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů včetně doplňujících výběrových šetření obyvatelstva; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 10 směn (pracovních dnů) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,

	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2014 - 2018	Příloha č.: 2
	Kategorie a číslo normy: Kolektivní smlouva č. 1/2014	Strana: 3 / 3

- k) k činnosti dobrovolného zdravotníka Červeného kříže při zajišťování zdravotního dozoru při sportovní nebo společenské akci; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele,
- l) k činnosti při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni; přísluší pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.

§ 204

Pracovní volno související s brannou povinností

- (1) Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu, je-li zaměstnanec povinen dostavit se k příslušnému vojenskému správnímu úřadu v souvislosti s výkonem branné povinnosti.
- (2) Zaměstnanci přísluší od zaměstnavatele pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu rovněž po dobu, kterou potřebuje na cestu do místa povolání a dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení.
- (3) Náhradu mzdy nebo platu za pracovní volno související s brannou povinností podle odstavců 1 a 2 hradí ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

§ 205

Překážky v práci z důvodu školení, jiné formy přípravy nebo studia

Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu (§ 232).

70) Například § 7 odst. 5 zákona č. 104/2000 Sb., o Státním fondu dopravní infrastruktury a o změně zákona č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodů majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 15 odst. 9 a § 83 odst. 11 zákona o vysokých školách, § 184 školského zákona, § 38 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, a § 90 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

71) Například § 200 obchodního zákoníku.

71a) Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 307/2006 Sb., o evropské družstevní společnosti, ve znění zákona č. 126/2008 Sb.

Zákon č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev.