



DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA a.s.

Identifikace nové normy:

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

Identifikace nahrazované normy:

Kategorie:	Rok vydání:	Evid. č.:	Č. ÚZ:	Č. dodatku:
Kolektivní smlouva	2009	1	1	0

Název normy:

Kolektivní smlouva na roky 2010 - 2013

Počet stran bez příloh:	45	Počet stran příloh:	0	Počet příloh:	0
-------------------------	-----------	---------------------	----------	---------------	----------

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

Zpracoval: (jméno, podpis)

Vladimír Matysík
vedoucí odboru Řízení lidských zdrojů

Vlasta Plačková
vedoucí oddělení Ekonomika práce a mzdy

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. František Kořínek
předseda představenstva společnosti

Ing. Eva Kubíčková
předsedkyně závodního výboru OS DOSIA při DPO a.s.

Datum zpracování:

10. 12. 2009

Datum schválení:

30. 12. 2009

Datum platnosti OD:

30. 12. 2009

Datum účinnosti OD:

01. 01. 2010

Datum platnosti DO:

31. 12. 2013



Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

Dopravním podnikem Ostrava a.s., Poděbradova 494/2, 701 71 Ostrava-Moravská Ostrava, zastoupeným předsedou představenstva Ing. Františkem Kořínkem (dále jen zaměstnavatel) na straně jedné

a

ZO OS DOSIA při DPO a.s., zastoupenou předsedkyní závodního výboru ZO OS DOSIA při DPO a.s. Ing. Evou Kubíčkovou (dále též ZV OS DOSIA) na straně druhé

na roky 2010 - 2013

Obsah kolektivní smlouvy

I.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	4
I.1	PŮSOBNOST SMLOUVY	4
I.2	VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI	4
I.3	PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE.....	7
II.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	9
II.1	OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST	9
II.2	PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI	9
III.	PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS	11
III.1	PRACOVNÍ DOBA	11
III.2	PRÁCE PŘESČAS	12
IV.	DOVOLENÁ	13
IV.1	DOVOLENÁ	13
V.	MZDOVÁ OBLAST	16
V.1	MZDA	16
V.2	SPLATNOST MZDY	17
V.3	MZDOVÉ FORMY	17
V.4	PŘÍPLATKY	23
V.5	ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST	26
V.6	SRÁŽKY ZE MZDY.....	26
V.7	ZÁLOHA NA MZDU	27
V.8	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE	28
V.9	SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE.	30
V.10	PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE.....	31
V.11	ŠKOLENÍ, STUDIUM PŘI ZAMĚSTNÁNÍ A REKVALIFIKACE	31
V.12	PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	32
V.13	POBÍDKOVÉ SLOŽKY MZDY	32
V.14	ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH	37
VI.	BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	38
VI.1	POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE.....	38



VI.2 POVINNOSTI ODBOROVÉ ORGANIZACE	39
VI.3 VZÁJEMNÁ INFORMAČNÍ POVINNOST	39
VII. SOCIÁLNÍ OBLAST	40
VII.1 ZDRAVOTNÍ PÉČE	40
VII.2 NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY	40
VII.3 PREVENTIVNÍ PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ	41
VII.4 ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ	42
VII.5 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	42
VII.6 DÁRCI KRVE	43
VII.7 OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY	43
VII.8 VNITROPODNIKOVÝ ZPRAVODAJ	44
VIII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM	44
VIII.1 INDIVIDUÁLNÍ SPORY	44
VIII.2 KOLEKTIVNÍ SPORY	44
IX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	45
IX.1 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	45



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 Podmínky sjednané v této kolektivní smlouvě jsou pro obě smluvní strany závazné a pro obě strany se považují za minimální.
- I.1.4 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 odborové organizace (tj. ZV OS DOSIA, DV OS DOSIA a komise BOZP při ZV OS DOSIA) požívají zákonné ochrany v průběhu uvolnění pro výkon funkce i po skončení výkonu funkce. Za účelem plnění tohoto závazku se odborová organizace zavazuje ke dni nabytí účinnosti této kolektivní smlouvy předat zaměstnavateli seznam všech odborových funkcionářů ZV OS DOSIA a DV OS DOSIA a členů komise BOZP při ZV OS DOSIA a dále se zavazuje písemně informovat zaměstnavatele o změnách v personálním obsazení uvedených orgánů (komise), a to nejpozději ke dni nabytí účinnosti příslušné změny.
- I.2.1.3 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 bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.
- I.2.1.4 Pravomoci, přenesené ZV OS DOSIA na DV OS DOSIA:
- 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 OS DOSIA na DV OS DOSIA nezabývá ZV OS DOSIA oprávnění projednávat shora uvedené věci či v těchto věcech v rozsahu stanoveném pracovněprávními předpisy rozhodovat.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA a.s.	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2010 - 2013	
	Identif. normy: Kolektivní smlouva č. 1/2010	Strana: 5 / 45

I.2.2 Závazky zaměstnavatele

- I.2.2.1 Jednat s odborovou organizací o uzavření kolektivní smlouvy a jiných dohod, bude-li k jednání odborovou organizací vyzván. Výzva k jednání o uzavření kolektivní smlouvy či jiných dohod bude učiněna odborovou organizací 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 odborové organizaci u něj působící:
- 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 odborové organizace za podmínek stanovených zákoníkem práce a zasílání takto sražených částek na účet odborové organizace u jí určeného peněžního ústavu. Zaměstnavatel je povinen plnit závazek podle předchozí věty pouze za podmínky, že odborová organizace zajistí a předá zaměstnavateli souhlasy zaměstnanců s provedením srážek, a to nejméně druhý pracovní den měsíce následujícího po měsíci, za který mají být srážky provedeny,
 - umožní odborové organizaci zřídit na střediscích informační nástěnky, a to v max. počtu 2 ks na středisko.
- I.2.2.3 Zajistit ve spolupráci se ZV OS DOSIA přípravu a realizaci voleb zaměstnanců do dozorčí rady akciové společnosti.
- I.2.2.4 Poskytovat na vyžádání po vzájemné dohodě v přiměřeném rozsahu informace, konzultace a doklady nutné pro kvalitní plnění práv příslušného odborového orgánu nad zákonem stanovený nárok. Zaměstnavatel je dále povinen zabezpečit, aby na jednání ZV OS DOSIA byl vyslán odpovědný zástupce zaměstnavatele k podání kvalifikovaných stanovisek k projednávaným problémům. Žádost projedná zástupce ZV OS DOSIA se zaměstnavatelem nejpozději 3 dny předem.
- I.2.2.5 Informovat ZV OS DOSIA o odvolání zaměstnanců z vedoucích funkcí.
- I.2.2.6 Zaměstnavatel a odborová 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 odborové organizace působící na jím řízeném pracovišti účast na poradách či jednáních organizačního útvaru. Na základě žádosti zaměstnavatele a po vzájemné dohodě umožní předseda odborové organizace účast příslušného vedoucího na jednání této odborové organizace.
- I.2.2.7 Informovat na úrovni DV OS DOSIA o:
- případech porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a povinností na úseku bezpečnosti práce včetně přijatých opatření,
 - realizaci rozvrhu čerpání dovolené.
- 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.2.3 Závazky odborové organizace

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, bude-li k jednání zaměstnavatelem vyzván. Výzva k jednání o uzavření kolektivní smlouvy či jiných dohod bude učiněna zaměstnavatelem ve formě předložení návrhu kolektivní smlouvy či jiné dohody. Odborová organizace je povinna písemně odpovědět na předložený návrh ve lhůtě do 15 dnů ode dne předložení návrhu.

I.2.3.5 Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu 1 roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Důvěrnou informací se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu. Informace o skutečnostech chráněných podle zvláštních právních předpisů není zaměstnavatel povinen podávat nebo projednávat.

I.2.3.6 Odborová organizace se zavazuje poskytovat zaměstnavateli platné Stanovy včetně jejich aktualizací, a to neprodleně po jejich změně.

I.2.4 Společný závazek

Obě strany se zavazují:

I.2.4.1 Aktivně podporovat zachování sociálního smíru a v případě vzniku sporu se zavazují k intenzivnímu jednání, aby se předešlo užití krajních prostředků, kterými jsou stížnosti adresované orgánům státní správy, stávková nebo výlučka.

I.2.4.2 Konkretizovat podmínky pro činnost základní organizace OS DOSIA a jejich orgánů v samostatné dohodě.



I.3 PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE

Kromě zákonem stanovených případů se rozšiřují následující práva odborového orgánu:

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 odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborová organizace mohla 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.

Zaměstnavatel projedná s odborovou organizací zejména:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- 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 zaměstnanců, stanovování forem mezd, mzdových složek, norem spotřeby práce a opatření k použití mzdových prostředků,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců včetně stanovování rekvalifikačních programů,
- rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- stanovení jízdních dob,
- nepřetržitý odpočinek v týdnu,
- celkový rozsah přesčasové práce,
- všechny vnitřní předpisy týkající se pracovněprávních vztahů vydané zaměstnavatelem,
- změny způsobu zajištění pracovnělékařské péče,
- oblast stravování,
- čerpání sociálních nákladů,
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zřizování, změny provozu a zrušování, jakožto i pronajímání a prodej stravovacích, zdravotních, rehabilitačních, rekondičních, sportovních,



rekreačních, školících a kulturních 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,
- otázky 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,
- způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (5 a více),
- další případy stanovené zákoníkem práce a ostatními obecně závaznými právními předpisy.

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 odborová organizace mohla posoudit, popřípadě je připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

I.3.3.1 Zaměstnavatel bude informovat odborovou organizaci o:

- ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, důsledcích jeho činnosti 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,
- opatřeních zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- nabídce 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.3.3.2 Informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců bude zaměstnavatel předkládat odborové organizaci měsíčně.



I.3.4 Právo kontroly nad stavem bezpečnosti

Odborová organizace a jí 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.

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, projedná pověřený zástupce vedení společnosti záměr příslušné organizační změny se ZV OS DOSIA, a to před projednáním s dotčenými zaměstnanci. Součástí projednání bude i způsob řešení uvolňovaných zaměstnanců.

II.1.4 Zaměstnavatel bude v rámci svých možností vytvářet podmínky, aby zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele více než 20 let nebo pracují ve vícesměnném nebo trvale nočním provozu více než 10 let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů vykonávat dosavadní práci, byli převedeni na jinou práci za dohodnutou výši mzdy, pokud není zákonným předpisem stanoveno jinak. Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od zaměstnavatele při projednání seznam volných pracovních míst v rámci zaměstnavatele.

II.2 PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

II.2.1 Vznik pracovního poměru

II.2.1.1 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 Při nástupu do práce seznámí zaměstnavatel zaměstnance s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnavatel seznámí zaměstnance také s platnou kolektivní smlouvou a příslušnými řídicími akty.

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



II.2.2 Skončení pracovního poměru

II.2.2.1 Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat se ZV OS DOSIA.

II.2.2.2 K projednání rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele předloží zaměstnavatel, pokud to podmínky umožní, den dopředu na jednání ZV OS DOSIA tyto náležitosti:

- jméno a příjmení zaměstnance,
- dobu zaměstnání u zaměstnavatele a profesní zařazení,
- důvod skončení pracovního poměru včetně příslušných dokladů odůvodňujících toto rozhodnutí.

V případech okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zajistí zaměstnavatel písemné pozvání dotčeného zaměstnance k účasti na jednání ZV OS DOSIA.

II.2.2.3 V souvislosti se zrušením pracovního místa může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu za podmínek stanových obecně závaznými právními předpisy, zejména zákoníkem práce. Rovněž může být uzavřena dohoda, jejímž předmětem bude získání kvalifikace na náklady úřadu práce.

II.2.2.4 Zaměstnavatel se zavazuje písemně informovat ZV OS DOSIA o případech rozvázání pracovního poměru, a to jednou měsíčně do 20. kalendářního dne následujícího měsíce.

II.2.2.5 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší podle zákoníku práce při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ust. § 2 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší podle zákoníku práce 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 ve shora uvedené výši stanovené zákoníkem práce a dále zvýšené o tolik násobků průměrného měsíčního výdělku, o kolik 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 běhu výpovědní doby.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru dohodou podle § 49 zákoníku práce z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. e) zákoníku práce, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a v případě, že k rozvázání pracovního poměru dohodou podle § 49 zákoníku práce z důvodu podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce 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 uvedené odstupné zvýšené o tolik násobků průměrného měsíčního výdělku, o kolik 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 běhu výpovědní doby.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Pro účely výpočtu výše zvýšeného odstupného (tj. za 1 nebo 2 měsíce) se vychází pouze z celých měsíců, o něž došlo dříve ke skončení pracovního poměru.

II.2.2.6 V případě rozvázání pracovních poměrů zaměstnanců z důvodů podle ust. § 52 písm. c) ZP zaměstnavatel neuplatní výpověď z pracovního poměru současně u obou manželů, kteří jsou zaměstnanci Dopravního podniku Ostrava a.s., 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.2.3 Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

II.2.3.1 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 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), oblastních a traťových 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“ 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.

Ve společnosti je uplatněno následující rozvržení pracovní doby:

- rovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- nerovnoměrné rozvržení pracovní doby,
- pružné rozvržení pracovní doby.

U řidičů MHD je obdobím, na něž je pracovní doba 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 na kalendářní čtvrtletí u ostatních kategorií zaměstnanců a seznámí zaměstnance s tímto rozvrhem pracovní doby nejpozději dva týdny před začátkem příslušného období.

- III.1.2 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.1.3 Pracovní dobu těžé směny lze rozdělit na dvě nebo více částí.
O dělenou směnu se jedná, činí-li přerušení práce v uvedené směně nejméně 3 hodiny a nejvíce 8 hodin, a zároveň je-li dělená směna uvedena v rozvrhu týdenní pracovní doby.
- III.1.4 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.1.5 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, vyhoví zaměstnavatel žádosti, nebudou-li tomu bránit vážné provozní důvody.

III.2 PRÁCE PŘESČAS

- III.2.1 O množství vykonané práce přesčas za pololetí a rok bude zaměstnavatel v dohodnutých termínech písemně informovat ZV OS DOSIA.
- III.2.2 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.
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.
- III.2.3 Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech 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.2.4 Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve vyrovnávacím období se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.



- III.2.5 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

Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům dovolenou delší o jeden týden nad zákonem stanovenou výměru.

- IV.1.1 Zaměstnanci vzniká za splnění stanovených podmínek nárok na:

- a) dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny.

- IV.1.1.1 Dovolená za kalendářní rok

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.

Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení dosavadního a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

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.1.1.2 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.1.2 Společná ustanovení o dovolené na zotavenou

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

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.



Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Stejně se postupuje u zaměstnance, který požádá o dovolenou tak, aby navazovala na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

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.

Zaměstnavatel je povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud jeho pracovní poměr k těmto zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.

Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu:

- a) kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
- b) kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (nemocenská),
- c) 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.

Jestliže zaměstnavateli brání v určení čerpání dovolené podle § 218 odst. 1 ZP překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst. 4 ZP nebo naléhavé provozní důvody, je povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. To neplatí v případě, kdy zaměstnavatel nemůže určit čerpání dovolené podle § 218 odst. 1 ZP ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené, určí dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou podle předcházejících odstavců ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den.

Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou podle § 218 odst. 1 ZP ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká.

Pokud zaměstnanec z naléhavých provozních důvodů, nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, nemohl vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku. Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li zaměstnanec v době dovolené uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, 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 zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.

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.

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.

IV.1.3 Krácení dovolené na zotavenou

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



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.

Krácení za neomluvené zameškaní práce je sjednáno v této kolektivní smlouvě.

Při krácení dovolené podle předcházejících odstavců (§ 223 odst. 1 a odst. 2 ZP) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce dvou týdnů.

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.

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.

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

Vypočtená poměrná část krácení dovolené se zaokrouhluje na půlden.

IV.1.4 Za neomluveně zameškanou směnu v kalendářním roce krátí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenu za každou neomluvenou směnu o 1 až 3 dny podle § 223, odst. 2) ZP po dohodě s odborovou organizací. Neomluvená zameškaní 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 zameškaní práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

IV.1.5 Náhrada mzdy za dovolenou

Náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pouze v případě skončení pracovního poměru.

Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

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.1.6 Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle 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 OS DOSIA.

- IV.1.7 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. Nárok na dovolenou u zaměstnance pracujícího na základě dohody o pracovní činnosti konané mimo pracovní poměr je upraven příslušným řídicím aktem.
- IV.1.8 Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru, popř. trvání dohody o pracovní činnosti konané mimo pracovní poměr, jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

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

- IV.1.9 Termín a délku hromadné dovolené dohodnutou s odborovým orgánem je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnancům nejméně tři měsíce před jejím počátkem.
- IV.1.10 Doba účasti v zákonné stávce a doba výluky se pro účely výpočtu práva na dovolenou v kalendářním roce posuzuje jako výkon práce.

V. MZDOVÁ OBLAST

V.1 MZDA

- V.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.



- V.1.2 Mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených touto kolektivní 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.
- V.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.
- V.1.4 Zaměstnavatel garantuje, že průměrná měsíční mzda za společnost celkem nepoklesne v roce 2010 pod úroveň dosaženou v předchozím roce 2009 za srovnatelných podmínek. Srovnatelné podmínky jsou stanoveny samostatnou dohodou.
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 4,0 %, bude o mzdovém růstu zahájeno další jednání.
- V.1.5 Zaměstnavatel může uplatnit mzdu časovou (hodinovou, měsíční), smluvní nebo úkolovou. Uplatnění některé z uvedených mzdových forem je v pravomoci ředitele společnosti na návrh příslušného vedoucího útvaru. Uplatnění druhu mzdy u ředitele společnosti a jeho náměstků je předmětem příslušné manažerské smlouvy nebo dohody o smluvní mzdě.
Za seznámení zaměstnanců s použitou mzdovou formou a za účinné uplatňování mzdové formy odpovídá vedoucí příslušného útvaru zaměstnavatele.

V.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.

V.3 MZDOVÉ FORMY

V.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 ohodnocení a odpracované doby.

V.3.1.1 Tabulka č. 1 - Mzdové tarify **pro dělníky** (bez řidičů v MHD) s délkou pracovní doby **37,5 hodiny** týdně

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.	62,30	65,60	70,80	79,00	88,30	97,80	107,40
II.	64,60	68,70	75,10	83,90	93,10	103,30	113,00
III.	67,20	71,80	80,60	89,10	99,00	109,30	119,60
IV.	70,60	76,10	86,10	95,70	105,60	116,40	126,60
V.	73,20	81,30	92,00	102,20	113,00	124,10	134,60

V.3.1.2 Tabulka č. 2 - Mzdové tarify **pro dělníky** (bez řidičů v MHD) s délkou pracovní doby **40,0 hodin** týdně

mzdové pásmo	Mzdové tarify v Kč/hod. pro dělníky (bez Ř MHD – 40,0 hod.)						
	tarifní stupeň						
	2	3	4	5	6	7	8
I.	58,40	61,50	66,40	73,90	82,70	91,70	100,70
II.	60,60	64,50	70,40	78,60	87,50	96,90	105,80
III.	63,10	67,30	75,60	83,70	92,70	102,30	112,00
IV.	66,00	71,40	80,70	89,80	99,10	109,10	118,70
V.	68,60	76,10	86,20	95,80	105,80	116,20	126,20

V.3.1.3 Tabulka č. 3 - Mzdové tarify **pro TH zaměstnance** s měsíční tarifní mzdou

	Mzdové tarify v Kč/měsíc								
	tarifní stupeň								
	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I.	11 002	12 262	13 731	15 212	16 706	18 381	20 486	22 824	25 247
II.	11 675	13 045	14 503	16 069	17 574	19 458	21 807	24 415	27 094
III.	12 532	13 866	15 384	16 974	18 590	20 535	23 191	26 104	28 905
IV.	13 376	14 881	16 436	18 087	19 678	21 722	24 513	27 645	30 656
V.	14 294	15 897	17 574	19 286	20 927	23 032	25 944	29 199	32 405



V.3.1.4 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 (tj. maximálně po dobu 3 měsíců - § 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. Na návrh vedoucího příslušného organizačního útvaru zvýšení mzdového



pásma schvaluje u dělnických povolání vedoucí příslušného odboru nebo jeho zástupce a u TH funkcí vedoucí příslušného úseku,

- 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 a **schvaluje u dělnických povolání vedoucí příslušného odboru** nebo jeho zástupce a **u TH funkcí vedoucí příslušného úseku** v souladu s normou početního stavu nebo systemizací TH funkcí,
- j) zvýšení nebo snížení mzdového tarifu se provádí s účinností **od 1. dne kalendářního měsíce** následujícího po měsíci, ve kterém důvod této změny vznikl.

V.3.1.5 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) pro nově přijaté řidiče MHD je u zaměstnavatele uplatněn **nástupní** mzdový tarif (MT) ve výši **84,20 Kč/hod.** bez osobního ohodnocení. Pro ostatní řidiče MHD je u zaměstnavatele uplatněn **jednotný** mzdový tarif (MT) ve výši **90,00 Kč/hod.** a osobní ohodnocení s označením jednotlivých jeho stupňů OH₁ až OH₃,
- c) o přiznání, zvýšení či snížení stupně osobního ohodnocení 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 ohodnocení ve vyšším stanoveném rozsahu řidičů lze jednou ročně, zpravidla v průběhu 4. čtvrtletí, po vyhlášení představenstvem společnosti a za předpokladu vytvoření dostatečných mzdových zdrojů. Osobní ohodnocení nelze snížit za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- d) 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,
- e) **jednotný** mzdový tarif a k němu osobní ohodnocení **OH₁** může zaměstnavatel přiznat nejdříve po třech měsících od nástupu i nově přijatým řidičům MHD, kteří písemně doloží, že mají minimálně 9 měsíců praxi v MHD nebo linkové osobní dopravě, případně v řízení vozidel skupiny „D“ nebo „C“,
- f) kritéria pro poskytnutí osobního ohodnocení:
 - **kvalita a rozsah vykonávané práce**
 - úroveň dosažené odbornosti,
 - výskyt 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 a osobní vlastnosti zaměstnance**

- 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,

g) k jednotnému mzdovému tarifu (MT) řidiče MHD přísluší jednotlivé stupně osobního ohodnocení v níže uvedených výších:

stupeň os. ohodnocení	osobní ohodnocení v Kč/hod.
OH ₁	0,00
OH ₂	3,40
OH ₃	5,40

V.3.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda se určuje jako tarifní mzda za skutečně odpracovanou dobu, zvýšená o mzdu za nadvýkon při překračování výkonových norem nebo snižená při neplnění výkonových norem. Uplatní se na pracovištích, kde jsou vytvořeny podmínky pro plnění ukazatelů výkonu. Podmínky normování práce řeší § 300 zákoníku práce.

Kde je možné úkolovou mzdu uplatnit je v pravomoci příslušného vedoucího úseku po projednání se ZV OS DOSIA.

Pro účinné uplatnění úkolové mzdy je nutné vytvořit potřebné technickoekonomické podmínky, zejména:

- stanovit předem technologický postup, pracovní postup a výkonové normy,
- vytvořit nezbytné technické a organizační předpoklady pro plynulé plnění uložených úkolů,
- zabezpečit spolehlivou kontrolu množství a kvality odvedené práce.

Úkolové mzdy se nesmí používat k odměňování prací, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu a kde by tato forma mzdy vedla při zvyšování pracovních výsledků zároveň k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců.

Zaměstnávat mladistvé prací v úkolu a užívat při jejich odměňování úkolové mzdy je nepřípustné.

Při stanovení norem spotřeby práce nebo určení množství práce se berou v úvahu tyto ovlivňující veličiny:

- pracovní tempo přiměřené fyziologickým a neuropsychickým možnostem zaměstnanců,
- čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech,
- předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.



Předpoklady pro uplatnění norem musí být vytvořeny před zahájením práce. Normy spotřeby práce nebo množství práce a jejich změny musí být zaměstnancům oznámeny vždy před zahájením práce a nesmí se zpětně měnit.

Úroveň norem spotřeby práce je průběžně sledována. Přitom se vychází z porovnání skutečného a předpokládaného průměrného plnění norem. Na základě analýzy provádí příslušný vedoucí útvaru každoročně průběžnou objektivizaci norem spotřeby práce. Množství požadované práce, pracovního tempa a zavádění změny norem spotřeby práce určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

V.3.3 Smluvní mzda

Smluvní mzda zaměstnanců s výjimkou ředitele společnosti, případně náměstků ředitele společnosti může být sjednána v dohodě o smluvní mzdě uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Okruh zaměstnanců podle předchozí věty odměňovaných smluvní mzdou a pravidla odměňování stanoví představenstvo společnosti.

V.3.4 Mzda za práci přesčas

V.3.4.1 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.

V.3.4.2 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. V.3.4.1.

V.3.5 Mzda a náhrada mzdy za svátek

V.3.5.1 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.

V.3.5.2 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.

V.3.5.3 Příplatek za práci ve svátek nelze poskytnout při napracování poskytnutého pracovního volna.

V.3.5.4 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.

V.3.6 Mzda při výkonu jiné práce

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



V.3.7 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.

V.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 extrémně vysokou klimatickou teplotu,
- příplatek za používání respirátoru nebo filtrační masky.

V.4.1 Příplatek za práci v odpolední směně

V.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.

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

V.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,
 - 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 nebo 8,00 – 16,00).



V.4.2 Příplatek za práci v noci

V.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.

V.4.2.2 Za každou hodinu práce v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši **10 % průměrného hodinového výdělku** (podle § 356 ZP).

V.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.

V.4.4 Příplatek za dělenou směnu

Pokud není dále stanoveno jinak, zaměstnanci, který odpracuje dělenou směnu, se poskytuje příplatek ve výši **60,- 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).

V.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.

V.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.

V.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 zavřeném prostoru;
- 2A – 31 čištění žump a vpustí nebo průlezových kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek v podzemí;
- 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.



- V.4.6.2 Za práce uvedené v bodu č. V.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; |
| 1C – 8 | Vrchní stavba. |
- V.4.7 Příplatek za práci instruktorů a vedoucích čet
- V.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.
- V.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.
- V.4.7.3 Příplatek za práci vedoucích čet se přiznává těm zaměstnancům, kteří mají písemné pověření k výkonu vedoucího čety. Písemné pověření předává 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 nepřisluší 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.
- V.4.8 Příplatek při zastupování
- V.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** zaměstnance 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 zaměstnance se smluvní mzdou se poskytuje příplatek ve výši rozdílu mezi smluvní mzdou zastupovaného a zastupujícího, popřípadě mezi smluvní mzdou zastupovaného a základní mzdou zastupujícího.
- V.4.8.2 Obdobně se postupuje u zastupování funkce dočasně neobsazené, přičemž se vychází ze mzdového pásma zastupujícího zaměstnance a ze zařazení neobsazené funkce v systemizaci resp. dle rozhodnutí představenstva společnosti.



V.4.8.3 Příplatek se přizná až po třech týdnech souvislé nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, nejdéle však na dobu 12 měsíců od prvního dne zastupování.

V.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 Ekonomika práce a mzdy ke komplexní realizaci.

V.4.9 Příplatek za extrémně vysokou klimatickou teplotu

Při dlouhodobě trvající extrémně vysoké klimatické teplotě přísluší řidiči MHD v ranní a odpolední směně příplatek ve výši **10,- Kč** za každou směnu trvající čtyři hodiny a více, a to v souladu s příslušnou vnitropodnikovou normou.

V.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 **1,60 Kč** za hodinu práce s respirátorem nebo filtrační maskou.

V.5 ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

V.5.1 Odměna za pracovní pohotovost sjednanou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem činí za hodinu pohotovosti **10 % průměrného hodinového výdělku** zaměstnance a jde-li o sobotu, neděli či svátek, **15 %**.

V.5.2 Pracovní pohotovost, při které nedojde k výkonu práce, se do pracovní doby nezapočítává.

V.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.

V.6 SRÁŽKY ZE MZDY

V.6.1 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.

V.6.2 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.

V.6.3 Pořadí srážek, které je zaměstnavatel oprávněn srazit zaměstnanci:

- daň (zálohu na daň) z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti,



- b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- e) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo, a náhradu mzdy podle § 192 ZP, 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.

V.7 ZÁLOHA NA MZDU

V.7.1 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 vedoucím zaměstnancem společnosti oprávněným ke schvalování mimořádných záloh podle podpisového řádu společnosti.

V.7.2 Zálohou na mzdu jsou také odměny poskytované zaměstnanci v hotovosti.

V.7.3 Společná ustanovení o mzdě:

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

Výplata mzdy se provádí způsobem stanoveným v kolektivní smlouvě a v termínech stanovených v Oznamení - „Splatnost mzdy“ po projednání s odborovou organizací (je k dispozici na intranetu na samostatné adrese „Výplatní termíny“ a v řídicích normách). Pravidelné zálohy na mzdu se nevyplácejí.

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.

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

Výplaty v hotovosti se provádějí v hlavní pokladně správy společnosti a v pokladně v areálu ústředních dílen v Martinově, 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. O měsíčním vyúčtování mzdy vydá zaměstnavatel zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (zúčtovací mzdový lístek). Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí podklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena. 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).

V.8 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

Kromě zákonných nároků na pracovní volno poskytne zaměstnavatel pracovní volno nad rámec ZP v rozsahu, jak je dále uvedeno.

V.8.1 Překážky z důvodu obecného zájmu

V.8.1.1 Není-li dále stanoveno jinak, zaměstnanci krátkodobě uvolněnému k výkonu občanských povinností uvedených v § 202 ZP poskytne zaměstnavatel na jeho žádost náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Nárok na náhradu ušlé mzdy nemá zaměstnanec v případě, kdy tato náhrada byla poskytnuta zaměstnanci jiným subjektem.

V.8.1.2 Při krátkodobém uvolnění zaměstnance k výkonu funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci, poskytne zaměstnavatel pracovní volno v nezbytném rozsahu s náhradou mzdy v rozsahu stanoveném v § 203 odst. 2 písm. a) až c) zákoníku práce. Podkladem pro uvolnění je žádost o uvolnění a potvrzení účasti, a to v souladu s příslušnou vnitropodnikovou normou.

V.8.1.3 K činnosti vedoucích táborů pro děti a mládež, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popř. středních zdravotnických pracovníků v táborech pro děti a mládež poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno v nezbytném 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 jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží. Podmínka soustavné a bezplatné práce se nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež.

Náhrada mzdy zaměstnanci přísluší, pokud se pořádající subjekt předem písemně dohodne se zaměstnavatelem o úhradě (refundaci) náhrady mzdy nebo pokud se subjekt a zaměstnavatel zastoupený ředitelem společnosti nedohodli na upuštění od úhrady, popřípadě pokud zákon nestanoví jinak. Pokud k dohodě nedojde, zaměstnavatel náhradu mzdy zaměstnanci neposkytne.

V.8.2 Jiné důležité osobní překážky v práci

V.8.2.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu dále uvedeném:

a) **Preventivní prohlídky pro výkon sjednané práce**

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

b) **Doprovod** zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Pracovní volno poskytne zaměstnavatel jen jednomu z rodinných příslušníků, a to S NÁHRADOU MZDY na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na **15 pracovních dnů v kalendářním roce**.



c) **Úmrtí rodinného příslušníka**

Pracovní volno S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel na **tři dny** při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na **další jeden den** k účasti na pohřbu těchto osob.

d) **Vlastní svatba**

Pracovní volno na tři dny S NÁHRADOU MZDY 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).

e) **Volno pro osamělého zaměstnance** (svobodný, rozvedený nebo ovdovělý zaměstnanec) **s dětmi do 15 let**

- Pracovní volno S NÁHRADOU MZDY poskytne zaměstnavatel na jeden den v roce.
- Pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY poskytne zaměstnavatel na jeden den v měsíci po vzájemné dohodě s příslušným vedoucím; toto volno je nepřevoditelné do dalších měsíců 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 na žádost osamělého zaměstnance, pokud tomu nebrání provozní důvody.

f) **Neplacené volno**

- Na žádost zaměstnance může příslušný vedoucí útvaru poskytnout pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu jednoho pracovního dne v kalendářním měsíci; toto volno je nepřevoditelné do dalších měsíců a nedá se slučovat.
- Pracovní volno BEZ NÁHRADY MZDY v rozsahu do jednoho týdne v kalendářním roce může poskytnout po předchozím souhlasu příslušného vedoucího útvaru náměstek nebo ředitel společnosti a nad jeden týden pouze ředitel společnosti.

V.8.2.2 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.

V.8.2.3 Zaměstnanci, který se nedostavil do zaměstnání z důvodu evakuace při ohrožení místa prokazatelného bydliště živelní událostí, 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.8.2.4 V případě, že při provozu dopravního prostředku MHD provozovaného zaměstnavatelem dojde k dopravní nehodě, při které bude vážně zraněna či usmrcena 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.8.2.5 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.

V.8.3 Náhrada mzdy za prvních 14 dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti

V.8.3.1 **První tři pracovní dny** dočasné pracovní neschopnosti (dále též DPN) jsou **bez náhrady mzdy** (to však neplatí u karantény), není-li dále stanoveno jinak.



- V.8.3.2 V období prvních 14 **kalendářních** dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti přísluší zaměstnanci od čtvrtého **pracovního** dne za pracovní dny náhrada mzdy (dále též NM) v zákonem stanovené výši, není-li dále stanoveno jinak.
- V.8.3.3 Trvá-li dočasná pracovní neschopnost nejméně 14 kalendářních dnů, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy i za první tři **pracovní** dny této DPN a to ve výši podle ust. § 192, odst. 2 ZP, není-li dále stanoveno jinak. Náhradu podle tohoto bodu lze však uplatnit pouze jednou v kalendářním roce.
- V.8.3.4 Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů stanovený režim, pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu.
- V.8.3.5 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.

V.9 SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNANCE

- V.9.1 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.
- V.9.2 Náhrada mzdy podle zákoníku práce (tj. **v rozsahu zákonného práva**) zaměstnanci nepřísluší, 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 zákonné právo** 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.
- V.9.3 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.
- V.9.4 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.



V.10 PŘEKÁŽKY V PRÁCI NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE

- V.10.1 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 jeho průměrného výdělku.
- V.10.2 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu NÁHRADA MZDY ve výši 60 % jeho průměrného výdělku.
- V.10.3 Vznikne-li jiná překážka na straně zaměstnavatele, uvedená v ustanovení § 209 odst. 1 zákoníku práce, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku.

V.11 ŠKOLENÍ, STUDIUM PŘI ZAMĚSTNÁNÍ A REKVALIFIKACE

V.11.1 Prohlubování kvalifikace

Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení (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.

V.11.2 Zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda

Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům příslušná školení či studium za účelem získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace podle § 231 zákoníku práce v souladu s potřebou zaměstnavatele resp. za podmínek stanovených v kvalifikační dohodě. Zaměstnavatel umožní (tj. poskytne pracovní volno a v případech stanovených obecně závaznými právními předpisy nebo touto kolektivní smlouvou také náhradu mzdy) studium nebo školení za účelem zvýšení kvalifikace v těchto případech:

- 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. Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, a to za podmínek stanovených v ust. § 205 ZP,
- jedná-li se o zvýšení kvalifikace z důvodu chystané změny pracovního zařazení zaměstnance stíženého nemocí z povolání, pracovním úrazem nebo z důvodu organizačních změn. Zaměstnavatel v tomto případě poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a uzavře se zaměstnancem kvalifikační dohodu, 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,
- jedná-li se o zvýšení kvalifikace v souladu s potřebou zaměstnavatele, bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy podle § 232 zákoníku práce,
- 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.



V.12 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

- V.12.1 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. V případě poskytování náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku proto není možné tyto mzdové složky zaměstnanci vyplácet.
- V.12.2 Pokud není dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí; průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.
- V.12.3 Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.
- V.12.4 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.

V.13 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.

V.13.1 Výkonnostní odměny – Zásady pro poskytování výkonnostních odměn

- 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 odměn 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 předsedou DV OS DOSIA zásady rozdělování kolektivních výkonnostních odměn v souvislosti s výše uvedenými podmínkami,
- e) sazba výkonnostní odměny pro jednotlivé kategorie zaměstnanců nebo funkce:
dělníci odměňovaní v časové mzdě ----- **17 %**
dělníci odměňovaní v úkolové mzdě ----- **19 %**



řidiči MHD ----- 13 %

TH zaměstnanci:

– vedoucí oddělení a střediska ----- 25 %
– vedoucí provozu, referátu, vrchní mistr a mistr 23 %
– ostatní TH zaměstnanci ----- 17 %

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 zřetelě 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 ve smlouvách o mzdě, manažerských smlouvách a dohodách o smluvní mzdě.
- g) z celkového objemu kolektivní výkonnostní odměny vypočtené podle níže uvedených zásad přiznává jednotlivým zaměstnancům kolektivní výkonnostní odměnu vedoucí útvaru **diferencovaně** (rozdělení výkonnostní odměny) podle míry přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivnímu na plnění stanovených úkolů a po porovnání úrovně kvantity a kvality jejich osobní zainteresovanosti na prováděných činnostech. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen na požádání podřízeného zaměstnance objasnit výši jemu přiznané výkonnostní odměny.

Objem finančních prostředků kolektivní výkonnostní odměny vypočte vedoucí příslušného organizačního útvaru pro daný okruh zaměstnanců zvlášť pro kategorii dělníků, zvlášť pro kategorii řidičů MHD a zvlášť pro kategorii TH zaměstnanců.

- h) 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 (bez osobního ohodnocení), 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 cestujícími“, sepsaných v termínu **do 31. 12. 2008** zaměstnanci, kteří jsou v zúčtovacím období v pracovním poměru k zaměstnavateli,
 - u kolektivů zaměstnanců s úkolovou mzdou se vypočte celkový objem kolektivní výkonnostní odměny jako součin úkolové mzdy určené podle ustanovení bodu V.3.2 této kolektivní smlouvy, skutečně odpracovaných hodin (včetně práce přesčas) za měsíc a stanoveného procenta výkonnostní odměny podle odst. e) této kapitoly,
 - výpočet výkonnostní odměny u zaměstnanců vykonávajících práci na základě dohod o pracovní činnosti je upraven samostatným řídicím aktem,




- i) 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. 1/13 (jednu třináctinu) vypočteného objemu kolektivní výkonnostní odměny, zvýšenou o nevyplacenou část nepřiznaných výkonnostních odměn řidičům MHD,
- j) v případě nezbytné provozní potřeby lze převést zůstatek výkonnostní odměny do dalšího čtvrtletí se souhlasem vedoucího oddělení Ekonomika práce a mzdy,
- k) 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 2 nebo na 3 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,
- l) 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 zřetele 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.

V.13.2 Mimořádné odměny

V.13.2.1 Mimořádné odměny lze poskytovat jen na základě rozhodnutí ředitele společnosti.

V.13.2.2 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.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA a.s.	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2010 - 2013	
	Identif. normy: Kolektivní smlouva č. 1/2010	Strana: 35 / 45

V.13.2.3 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.

V.13.2.4 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:

- řidič odevzdá vedoucímu střediska sčítací list(y) řádně a pečlivě vyplněný(é) v souladu s pokyny vedoucího střediska,
- řidiči je možné přiznat mimořádnou odměnu ve výši až 60,- Kč za 1 den sčítání,
- konečnou výši mimořádné odměny pro jednotlivé řidiče schvaluje vedoucí střediska na základě posouzení kvality a rozsahu provedeného sčítání,
- 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.

V.13.3 Odměny z fondu vedoucího

- 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,
- odměnu z fondu vedoucího lze přiznat všem zaměstnancům zaměstnavatele s výjimkou ředitele společnosti a zaměstnanců konajících práce na základě dohod o provedení práce konané mimo pracovní poměr,
- odměnu z fondu vedoucího přiznává ředitel společnosti, jeho náměstci a další vedoucí zaměstnanci, které určí ředitel společnosti,
- 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 nepřípustná,
- výši ročního objemu fondu vedoucího určuje ředitel společnosti,
- 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,
- 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“.

V.13.4 Pololetní odměna

- 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 výši odměn bude odborová organizace informována,
- d) pokud není dále stanoveno jinak, vznikne právo na pololetní odměny 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“),
- 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, vzniká v rozhodném období (tj. tři a vícekrát) 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 výročí, odstupné a odměny za zlepšovací návrhy.

V.13.5 Motivační odměny

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

- 90,- Kč z přírážky k jízdě **zaplacené v hotovosti ve vozidle MHD**
- 500,- Kč za každý, ve vozidle MHD zajištěný, padělaný kupon, tj. pozměněný, upravovaný nebo neoprávněně vyrobený dlouhodobý předplatní časový jízdni doklad.

V.14 ODMĚNY PŘI VÝZNAMNÝCH PRACOVNÍCH A ŽIVOTNÍCH VÝROČÍCH

V.14.1 Odměna při významných pracovních výročí

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.

V.14.2 Odměny při významných životních výročí

Odměnu lze přiznat při splnění podmínky nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli nejméně 5 let.

<i>Druh životního jubilea</i>	<i>Odměna (v Kč)</i>
životní jubileum 50 let věku	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 10 000,--

Výplatu finanční částky zaměstnanci zajišťuje vedoucí příslušného organizačního útvaru.

Tyto odměny se poskytují z nákladů zaměstnavatele na sociální účely.




- V.14.3 Příznanou výši odměny podle výše uvedených odstavců V.14.1 a V.14.2 je možno na základě požadavku zaměstnance připsat na účet jeho penzijního připojištění jako příspěvek zaměstnavatele, a to za podmínek popsanych v příslušném řídicím aktu.
- V.14.4 Trvání pracovního poměru k zaměstnavateli se posuzuje ke dni výročí, popř. ke dni skončení pracovního poměru.
- V.14.5 Odměny se vyplácejí ke dni výročí, zpravidla nejpozději do tří měsíců po uplynutí tohoto dne.
- V.14.6 Odměnu přiznává ředitel společnosti, příslušný náměstek nebo vedoucí příslušného odboru.
- V.14.7 Pokud dojde v tomtéž roce k souběhu výročí, přiznání odměn se posuzuje nezávisle na sobě.
- V.14.8 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.
- V.14.9 Odměny při významných pracovních a životních výročích podle této kolektivní smlouvy lze poskytnout zaměstnancům v pracovním poměru, a to i těm zaměstnancům, jejichž mzdy jsou refundovány.

VI. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

VI.1 Povinnosti zaměstnavatele

- VI.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 výdělků na dobu nezbytně nutnou.
- VI.1.2 V souladu s ustanovením zákoníku práce bude zaměstnavatel provádět проверки bezpečnosti práce a pravidelné kontroly na všech pracovištích a zařízeních v dohodě s odborovým orgánem podle systému stanoveného vnitropodnikovou normou.
- VI.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 odborovým orgánem hledat opatření k nápravě.
- VI.1.4 Zajistí důsledné šetření vzniku závažných pracovních úrazů za účasti odborových orgánů.
- VI.1.5 Projedná bez zbytečného odkladu způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání s odborovým orgánem a se zaměstnancem.
- VI.1.6 Bude provádět pravidelná školení a ověřování znalostí z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

 DOPRAVNÍ PODNIK OSTRAVA a.s.	Název normy: Kolektivní smlouva na roky 2010 - 2013	
	Identif. normy: Kolektivní smlouva č. 1/2010	Strana: 39 / 45

- VI.1.7 Bude provádět měření rizikových faktorů na pracovištích podle právních předpisů nebo pokynů orgánů ochrany veřejného zdraví a na vyžádání předloží odborové organizaci výsledky těchto měření.
- VI.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.
- VI.1.9 Zabepečí poskytování ochranných nápojů pro zaměstnance pracující v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách podle platné vnitropodnikové normy.
- VI.1.10 Bude trvale věnovat pozornost ochraně provozních zaměstnanců proti riziku jejich napadení jinými osobami, zejména při nárůstu těchto negativních jevů.
- VI.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.

VI.2 Povinnosti odborové organizace

- VI.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.
- VI.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.
- VI.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.
- VI.2.4 Zajistit účast pověřeného zástupce odborového orgánu při šetření a projednávání závažných pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- VI.2.5 Poskytnout pomoc při řešení problematiky bezpečnosti a hygieny práce na pracovištích dílenským výborům i jednotlivým zaměstnancům.

VI.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.



VII. SOCIÁLNÍ OBLAST

VII.1 ZDRAVOTNÍ PÉČE

VII.1.1 Preventivní lékařské prohlídky

- VII.1.1.1 Zaměstnavatel zabezpečí preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců (vstupní, periodické, mimořádné, popřípadě výstupní) podle platných předpisů. Pokud bude zdravotnické zařízení vyžadovat úhrady za tyto prohlídky, zavazuje se zaměstnavatel tyto úhrady provést. Zaměstnavatel zajistí sledování preventivních prohlídek a jejich lhůt u všech zaměstnanců.
- VII.1.1.2 Za zaměstnance lze z hlediska úhrady nákladů na poskytnutí preventivní lékařské prohlídky považovat jen ty uchazeče o zaměstnání, se kterými byla následně uzavřena pracovní smlouva, nebo se kterými se na úhradě této vstupní prohlídky zaměstnavatel předem dohodl.
- VII.1.1.3 Zaměstnanci jsou povinni absolvovat vstupní, periodické, mimořádné popř. výstupní lékařské prohlídky ve smluvních zařízeních.

VII.2 NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY

- VII.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.
- VII.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**

<i>položka rozpočtu</i>	<i>rozpočet v tis. Kč</i>
Závodní stravování	630
<i>daňový režim*: daňově uznáno – provozní náklady vlastního střediska Závodní stravování, cena spotřebovaných potravin uhrazená strážníky, 55% ceny jídel zajišťovaných prostř. cizích subjektů daňově neuznáno - ostatní náklady</i>	
Sportovní činnost zaměstnanců	280
<i>daňový režim: daňově neuznáno</i>	
Rekreace a zájezdy	40
<i>daňový režim: daňově uznáno</i>	
Preventivní péče o zdraví zaměstnanců	3 250
<i>daňový režim: daňově uznáno - náklady na zdravotní účely, které vyplývají z plnění právních předpisů daňový režim: daňově neuznáno – náklady na zdravotní účely, rehabilitační a rekondiční pobyty, přesahující úhrady zaměstnanců vč. poukázek na tělovýchovné a sportovní účely</i>	
Penzijní připojištění zaměstnanců	8 300
<i>daňový režim: daňově uznáno</i>	
Odměny při významných životních výročích	810
<i>daňový režim: daňově uznáno</i>	
Příspěvek na činnost odborové organizace	500
<i>daňový režim: daňově neuznáno</i>	
Ostatní náklady – dárci krve	90
<i>daňový režim: náklady přesahující úhrady zaměstnanců budou daňově neuznány</i>	
ROZPOČET ÚHRNEM	13 900

**daňovým režimem „daňově uznáno“ se rozumí zahrnutí nákladů do výdajů nutných k dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 24 zákona č. 586/1992 Sb., daňovým režimem „daňově neuznáno“ se rozumí zahrnutí nákladů mezi výdaje, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.*

VII.3 PREVENTIVNÍ PÉČE O ZDRAVÍ ZAMĚŠTNANCŮ

Zaměstnavatel v rámci programu preventivní péče o zdraví zaměstnanců, předcházení vzniku chorob z povolání, kompenzace psychické a fyzické zátěže, posilování imunity organismu a propagace osvěty zaměřené na péči o zdraví zaměstnanců, zajistí podle svých možností níže uvedené benefity.

- VII.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance účast na regeneračních programech prostřednictvím poukázek v celkové hodnotě **1.400,- Kč** na jednoho zaměstnance. Tento příspěvek bude poskytnut všem zaměstnancům společnosti, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá ke dni 1. 1. příslušného kalendářního roku, na který má být příspěvek poskytnut, minimálně 1 (jeden) rok. Příspěvek zaměstnavatele je možno na základě požadavku zaměstnance též připsat na účet jeho penzijního připojištění. Podmínky budou stanoveny ve vnitropodnikových normách.



- VII.3.2 Zaměstnavatel zabezpečí pro zaměstnance, kteří jsou při výkonu své profese nejvíce ohroženi virovým onemocněním, očkování proti chřipce. Náklady na očkování budou hrazeny z rozpočtu nákladů na sociální účely.
- VII.3.3 Náklady na sportovní činnost budou hrazeny jako sociální náklady do výše schválené položky sociálních nákladů pro příslušný rok.

VII.4 ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ

- VII.4.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům (vč. důchodců) závodní stravování za podmínek blíže stanovených v příslušných vnitropodnikových normách. Zaměstnavatel uhradí osobní a věcné náklady spojené s provozem vlastních stravovacích zařízení, zaměstnanec hradí pouze cenu vložených potravin a daň z přidané hodnoty. U závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů bude zaměstnavatelem uhrazen příspěvek ve výši 55 % z ceny hlavního jídla, zaměstnanec hradí příspěvek ve výši 45 % z ceny hlavního jídla a daň z přidané hodnoty.
- VII.4.2 Občerstvení zaměstnanců zajišťuje zaměstnavatel sám nebo prostřednictvím třetí osoby v kantýnách, a to pouze v případě, že mu to umožní provozní a ekonomické podmínky. Rozhodnutí dále kantýny neprovozovat je v pravomoci zaměstnavatele, přičemž tato skutečnost bude projednána s odborovou organizací.
- VII.4.3 Výluky v zařízeních provozovaných zaměstnavatelem:
- VII.4.3.1 kantýny
- jedenkrát měsíčně, zpravidla poslední den v měsíci z důvodu sanitace,
 - zpravidla dva týdny v prázdninových měsících (07, 08) z důvodu čerpání řádné dovolené.
- VII.4.3.2 závodní kuchyně
- zpravidla 3 (tři) dny v prázdninových měsících (07, 08) v předem stanoveném termínu. V tomto období bude závodní stravování zaměstnanců zajištěno náhradním způsobem – dodávkou fóliových jídel, vyrobených ve vlastní závodní kuchyni.

VII.5 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům společnosti příspěvek na penzijní připojištění 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. Příspěvek bude poskytován těm zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele trvá minimálně 2 roky. Technické a organizační záležitosti jsou uvedeny ve vnitropodnikových normách.



VII.6 DÁRCI KRVE

Z nákladů na sociální účely poskytne zaměstnavatel peněžitou odměnu 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

Tato peněžitá odměna bude poskytována zaměstnancům na základě oznámení Českého červeného kříže. Kopii oznámení obdrží ZV OS DOSIA.

VII.7 OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY

- VII.7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, důchodcům - bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům jízdní výhody MHD. Bližší podmínky jsou stanoveny v příslušné vnitropodnikové normě, která je přílohou č. 1 této Kolektivní smlouvy.
- VII.7.2 Zaměstnavatel poskytne v rámci svých možností pomoc zaměstnancům při individuální bytové výstavbě formou zapůjčení strojního zařízení, mechanismů, dopravních prostředků a pomůcek za ceny stanovené příslušným vnitropodnikovým výměrem, pokud tomu nebrání zvláštní předpisy a provozní možnosti zaměstnavatele.
- VII.7.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům stejnokrojové vybavení včetně příspěvku na jeho čištění. Výše příspěvku bude pro každý rok 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.
- VII.7.4 Dostane-li se zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání (pokud tato událost nevznikla porušením právních nebo ostatních předpisů z jeho strany) do nezaviněné finanční tísně, bude zaměstnavatel ve spolupráci se ZV OS DOSIA řešit případné formy pomoci.
- VII.7.5 V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance, bude součet částek odškodnění podle příslušného ustanovení zákoníku práce zvýšen o 5 000,-- Kč.



VII.8 Vnitropodnikový zpravodaj

- VII.8.1 Zaměstnavatel bude pro své zaměstnance v rámci svých možností vydávat vnitropodnikový informační časopis s názvem „Zpravodaj“.

VIII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

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

VIII.1 INDIVIDUÁLNÍ SPORY

- VIII.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 14 pracovních dnů (písemnou formou). V souladu s ustanovením § 12 zákoníku práce je zaměstnanec oprávněn nechat se při řešení sporu zastoupit.

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

V případě, že stížnost bude podaná prostřednictvím odborové organizace (tj. na základě pověření zaměstnancem), 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 odborové organizace podal. Příslušný nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen neprodleně, nejpozději do 14 dnů ode dne doručení stížnosti, na stížnost písemně odpovědět. V případě, že odborová organizace nebude s odpovědí spokojena, bude postupováno v souladu s ustanovením následujícího bodu č. VIII.1.2 této kolektivní smlouvy.

- VIII.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 smírní komise na návrh ZV OS DOSIA nebo zaměstnavatele, která pracovní spor projedná ve smírním jednání. Stanovisko má pro účastníky sporu doporučující povahu.

Lhůta pro vyřízení je stanovena na maximálně 30 dnů od podání podnětu.

VIII.2 KOLEKTIVNÍ SPORY

- VIII.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.



VIII.2.2 Seznam členů trvale ustavené dohádovací komise:

Za ZV OS DOSIA:

1. Ing. Eva Kubíčková
2. Ivo Protivínský
3. Jarmila Řezníčková
4. zástupce příslušného DV OS DOSIA

Za zaměstnavatele:

1. Ing. František Kořínek
2. Ing. Jarmila Filipová
3. Mgr. Martina 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.

IX. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

IX.1 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

IX.1.1 Smluvní strany se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o připravovaných zásadních opatřeních a o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům, zejména v oblasti pracovně-právní, mzdové a sociální.

IX.1.2 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.

IX.1.3 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.

IX.1.4 Plnění závazků přijatých v této kolektivní smlouvě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude smluvními stranami projednáváno pololetně.

IX.1.5 Pokud není dále stanoveno jinak, tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu, účinnosti dnem 1. ledna 2010 a uzavírá se na dobu určitou do 31. prosince 2013. Smluvní strany se zavazují, že vždy k 1. 10. příslušného kalendářního roku bude otevřeno kolektivní vyjednávání v oblasti mzdové a sociální.

IX.1.6 Nabytím účinnosti této kolektivní smlouvy, dochází k zániku platnosti a účinnosti Kolektivní smlouvy na rok 2009 č. 1/2009 ze dne 30. 12. 2008 včetně všech příloh a dodatků.

IX.1.7 Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.