

Identifikace nové normy:

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

Identifikace nahrazované normy:

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

Název normy:

Kolektivní smlouva na roky 2014 – 2018

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

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

Zpracoval: (jméno, podpis)

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

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory Zaměstnanců DPO a.s.

Mgr. Martina Dvorská Prášková
vedoucí odboru Personální řízení

Schválil: (jméno, podpis)

Ing. Roman Kadlučka, Ph.D.
předseda představenstva společnosti

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

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory Zaměstnanců DPO a.s.

Datum zpracování

18.12. 2013

Datum schválení:

27. 12. 2013

Datum platnosti OD:


27. 12. 2013

Datum účinnosti OD:

01. 01. 2014

Datum platnosti DO:

31. 12. 2018

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

Kolektivní smlouva

uzavřená mezi

zaměstnavatelem:

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

(dále též jen „zaměstnavatel“)

na straně jedné

a

odborovými organizacemi:

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

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

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

na straně druhé


na roky 2014 - 2018

Obsah kolektivní smlouvy

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



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

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


I. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

I.1 PŮSOBNOST SMLOUVY

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

I.2 VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

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

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

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

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

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

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


I.2.2 Závazky zaměstnavatele

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

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


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

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

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

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

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

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

I.2.3 Závazky odborových organizací

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

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

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

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

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

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

I.2.4 Společný závazek

Obě smluvní strany se zavazují:

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


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

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

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

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

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

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

I.3 PRÁVA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

Kromě zákonem stanovených případů se rozšiřují následující práva odborových organizací:

I.3.1 Právo na spolurozhodování

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

I.3.2 Právo na projednání

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

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

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

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

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

I.3.3 Právo na informace

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

I.3.4 Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o:

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

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

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

I.3.6 Právo kontroly nad stavem bezpečnosti

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

II. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

II.1 OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST


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

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

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

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

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

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

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

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

II.2 PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

II.2.1 Vznik pracovního poměru

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

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

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

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


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

II.2.2 Průběh pracovního poměru

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

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

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

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

II.2.3. Skončení pracovního poměru

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. PRACOVNÍ DOBA, PRÁCE PŘESČAS

III.1 PRACOVNÍ DOBA

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

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

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

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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


III.2 PRÁCE PŘESČAS

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

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

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

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


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

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

IV. DOVOLENÁ

IV.1 DOVOLENÁ

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

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

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

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

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

IV.1.6 **Dovolená za odpracované dny**

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


IV.1.7 **Čerpání dovolené**

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


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

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

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

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

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

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

IV.1.8 **Krácení dovolené**

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

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

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

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

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

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

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

IV.1.9 **Náhrada mzdy za dovolenou**

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

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

IV.1.10 **Hromadné čerpání dovolené**

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

IV.2 **VÝPOČET POMĚRNÉ ČÁSTI DOVOLENÉ**

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


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

V.1 **POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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


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

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

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

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


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

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

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

V.2 POVINNOSTI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

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

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

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

V.3 VZÁJEMNÁ INFORMAČNÍ POVINNOST

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

VI. SOCIÁLNÍ OBLAST

VI.1 ZDRAVOTNÍ PÉČE


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

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

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

VI.2 NÁKLADY NA SOCIÁLNÍ ÚČELY

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

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

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


Rozpočet nákladů na sociální účely

položka rozpočtu (rozpočet v tis. Kč)

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

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

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

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

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

(Položka rozpočtu: Kultura, sport, zdraví)

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

(Položka rozpočtu: Organizovaná sportovní činnost zaměstnanců)

VI.4 STRAVOVACÍ SLUŽBY

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

(Položka rozpočtu: Stravovací služby)


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

(Položka rozpočtu: Stravovací služby)

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

VI.5 PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

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

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

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

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

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

VI.6 DÁRCI KRVE

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

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

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

(Položka rozpočtu: Ostatní náklady – dary dárcům krve)

VI.7 OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY

VI.7.1. Zaměstnavatel poskytne jízdní výhody MHD:


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

Bližší podmínky jsou stanoveny v příslušném vnitřním předpisu.

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

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

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

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

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

VII. PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

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

VII.1 INDIVIDUÁLNÍ SPORY

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


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

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

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

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


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

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

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

VII.2 KOLEKTIVNÍ SPORY

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

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

VII.2.2 Seznam členů trvale ustavené dohádovací komise:

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

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

Za Odbory Zaměstnanců DPO a.s.:


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

Za zaměstnavatele:

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

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

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

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

VIII. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VIII.1 ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

VIII.1.1 V případě vydání, změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato kolektivní smlouva, a vztahů upravených touto kolektivní smlouvou, zahájí smluvní strany bez odkladu vyjednávání o dalším postupu. Do přijetí případné změny jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této kolektivní smlouvy, není-li však v rozporu s účinnými obecně závaznými právními předpisy.

VIII.1.2 Kterákoliv ze stran této kolektivní smlouvy může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této kolektivní smlouvy v případech, kdy vznikne situace, se kterou se nepočítalo při jejím uzavření. O návrhu, který musí být učiněn písemnou formou, je druhá strana povinna jednat.

VIII.1.3 Pokud není dále stanoveno jinak, tato kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu, účinnosti dnem 1. ledna 2014 a uzavírá se na dobu určitou do 31. prosince 2018.

Smluvní strany se zavazují, že nejpozději k 1. 9. 2018 bude otevřeno kolektivní vyjednávání pro rok 2019.

VIII.1.4 Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

VIII.1.5 Nedílnou součástí této Kolektivní smlouvy jsou přílohy:

Příloha č. 1 - Mzdová dohoda Dopravního podniku Ostrava a.s. ze dne 27. 12. 2013.

Příloha č. 2 - Překážky v práci z důvodu obecného zájmu dle zákoníku práce.

V Ostravě dne 27. 12. 2013

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

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

Libuše Tořová
předsedkyně Odborů Zaměstnanců DPO a.s.