

Mzdová dohoda

uzavřená mezi

zaměstnavatelem:

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

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

a

odborovými organizacemi:

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

a

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

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

na roky 2014 - 2018

I. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

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

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

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

II. MZDOVÁ OBLAST

II. 1 MZDA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. 2 SPLATNOST MZDY

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

II. 3 MZDOVÉ FORMY

II. 3.1 Časová mzda

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

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

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

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. 3.1.4 Zásady pro **přiznávání mzdového tarifu řidičům MHD:**

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

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

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

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

II. 3.2 Smluvní mzda

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

II. 3.3 Mzda za práci přesčas

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

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


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

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

II. 3.4 Mzda a náhrada mzdy za svátek

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

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

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

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

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

II. 3.5 Mzda při výkonu jiné práce

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

II. 3.6 Odměňování při stávce

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

II. 4 **PŘÍPLATKY**

Příplatky stanovené zákonem:

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

Příplatky sjednané nad rámec zákona podle finančních možností společnosti:

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


II.4.1 Příplatek za práci v odpolední směně

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

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

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

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

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

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

II. 4.2 Příplatek za práci v noci

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

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

II. 4.3 Příplatek za práci o sobotách a nedělích

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

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

II. 4.4 Příplatek za dělenou směnu

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

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

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

II. 4.5 Příplatek za doplňkový prodej jízdenek


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

II. 4.6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

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

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

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

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

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

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

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

II. 4.7 Příplatek za práci instruktorů a vedoucích čet

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

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

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

Do počtu zaměstnanců se započítává i vedoucí čety.

II. 4.7.3 Příplatek za práci vedoucích čet se přiznává těm zaměstnancům, kteří mají písemné pověření k výkonu vedoucího čety. Písemné pověření 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 nepřísluší zaměstnancům, kteří jsou zařazeni do vyššího tarifního stupně než ostatní členové čety s pracovní náplní řízení čety nebo řízení prací v daném povolání nebo funkci. V četě řízené zaměstnancem podle předchozí věty nelze přiznat příplatek ani dalšímu členu této čety.

II. 4.8 Příplatek při zastupování

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

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

II. 4.8.2 Obdobně se postupuje u zastupování funkce dočasně neobsazené. Výše příplatku bude v tomto případě stanovena rozhodnutím představenstva společnosti.

II. 4.8.3 Příplatek se přiznává až po třech týdnech souvislé nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance, nejdéle však na dobu 12 měsíců, a to zpětně od prvního dne zastupování.

II. 4.8.4 Přiznání příplatku za zastupování je podmíněno písemným pověřením k zastupování, které je v pravomoci nadřízeného vedoucího příslušného organizačního útvaru. Písemné pověření k zastupování na základě příslušného formuláře předá vedoucí útvaru na oddělení Personalistika ke komplexní realizaci.

II. 4.9 Příplatek za mimořádně teplé dny

Příplatek za mimořádně teplé dny za práci v ranní a odpolední směně v době mimořádně teplých dnů ve výši **10 Kč** za každou směnu trvající čtyři hodiny a více přísluší v souladu s vnitropodnikovou normou:

- a) řidičům MHD,
- b) zaměstnancům odboru Dopravní cesta plnit pracovní úkoly na dopravní cestě.

II. 4.10 Příplatek za používání respirátoru nebo filtrační masky

Zaměstnanci, který vzhledem k působení fyzikálních vlivů při výkonu práce používá respirátor nebo filtrační masku k zamezení vdechování škodlivých látek v pracovním ovzduší, a to ve skupenství plynném (výpary, dýmy), kapalném (aerosoly) nebo pevném (prach), náleží příplatek ve výši **3 Kč** za hodinu práce s respirátorem nebo filtrační maskou.

II. 5 ODMĚNA ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

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


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

II. 5.3 Výkon práce v době pracovní pohotovosti se do pracovní doby započte a zaměstnanci za něj přísluší mzda. Odměna za pracovní pohotovost v tomto případě nenáleží. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas.

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

II. 6.1 **Záloha na mzdu**

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

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

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

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

II.6.2 Výplata mzdy

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

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

II.6.2.3 V hotovosti se dále vyplácejí doplatky mezd na základě uznaných reklamací výpočtu mzdy. Na dokladu k proplacení musí být podpis zaměstnance, který reklamaci uznal a provedl výpočet doplatku mzdy a podpis vedoucího oddělení Mzdová účtárna. Výplaty v hotovosti se provádějí v hlavní pokladně správy společnosti, odměny z fondu vedoucího se po dohodě vyplácejí i v účelových pokladnách na útvarech.

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

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

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

II.7 SRÁŽKY ZE MZDY

II.7.1 Srážky ze mzdy lze provést jen:

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

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

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

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

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

II. 8 PŘEKÁŽKY V PRÁCI

II.8.1 Překážky v práci na straně zaměstnance

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

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

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

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

II.8.1.5 Důležité osobní překážky v práci

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

• vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení:

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout (dále jen „nejbližší zdravotnické zařízení“), pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy nebo platu však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

• pracovní lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce: Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovní lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejícím s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.**• přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků:** Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.**• znemožnění cesty do zaměstnání:** Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den se poskytne zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.**• svatba:**

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

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

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

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

- a) 3 dny (tj. 2 dny dle NV 590/2006 Sb., 1 den nad rámec právní povinnosti) při úmrtí manžela/registrovaného partnera, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

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

• **doprovod:**

- a) Pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu,
 1. - s náhradou mzdy nebo platu, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy nebo platu,
 2. - bez náhrady mzdy nebo platu, jde-li o ostatní rodinné příslušníky.
- b) Pracovní volno k doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 15 pracovních dnů v kalendářním roce (tj. 6 dnů na základě NV 590/2006 Sb., 9 dnů nad rámec právní povinnosti).
- c) Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy. Pro účely tohoto bodu se rodinnými příslušníky rozumí fyzické osoby uvedené v bodě upravujícím nárok na pracovní volno v případě úmrtí.

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

• **přestěhování:** Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu. Náhrada mzdy nebo platu podle tohoto bodu přísluší rovněž zaměstnancům uvedeným v § 317 zákoníku práce.

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

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

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

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

Na náhradu mzdy a pracovní volno zvýšené nad právo stanovené obecně závaznými právními předpisy nemá právo zaměstnanec, který neomluveně zameškal směnu v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce.

Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají a dosáhnou-li jedné pětiny stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance, jedná se o neomluvenou směnu.

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

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

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

II.8.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele

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

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

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

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

II.8.3 Školení, studium při zaměstnání a rekvalifikace

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

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

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

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

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

II. 9 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK

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

II. 10 POBÍDKOVÉ SLOŽKY MZDY

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

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

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

II. 10.1 Výkonnostní odměny – Zásady pro poskytování výkonnostních 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 předsedy odborových organizací působících na pracovišti (tj. předsedy dílenských výborů působících na pracovištích – v případě, že na pracovišti nepůsobí dílenský výbor, bude projednání učiněno s předsedou závodního výboru) zásady rozdělování kolektivních výkonnostních odměn v souvislosti s výše uvedenými podmínkami a to nejméně jednou ročně,
- e) sazba výkonnostní odměny pro jednotlivé kategorie zaměstnanců nebo funkce:

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

řidiči MHD ----- **14 %**

TH zaměstnanci:

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

ostatní TH zaměstnanci ----- **18 %**

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

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

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

- o) obecné zásady pro poskytování výkonnostních odměn:
- výkonnostní odměny se poskytují spolu se mzdou za příslušný měsíc,
 - pro zařazení do jednotlivých kategorií zaměstnanců s příslušnou sazbou výkonnostní odměny je rozhodující pracovní zařazení podle pracovní smlouvy v souladu s organizačním řádem,
 - o rozdělení výkonnostní odměny musí být pořízen písemný záznam s uvedením osobního čísla, jména a příjmení a celkové částky k výplatě (vč. rozdělené části kolektivní výkonnostní odměny),
 - okruh zaměstnanců s kolektivní výkonnostní odměnou musí příslušný vedoucí organizačního útvaru stanovit před započítáním hodnoceného období. Okruh může být tvořen v rámci jednoho odboru (z hlediska organizační struktury), a to zvlášť pro zaměstnance dělnických profesí a zvlášť 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. K tomuto úkonu si může zaměstnanec přizvat předsedu příslušného DV.

II. 10.2 **Mimořádné odměny**

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

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

II. 10.2.3 Odměna za jízdu bez nehod

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

II. 10.2.4 Mimořádná odměna za sčítání cestujících

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

Podmínky přiznání mimořádné odměny za celoplošné sčítání:

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

II. 10.3 Odměny z fondu vedoucího

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

II. 10.4 Pololetní odměna

- a) za úspěšné plnění pracovních úkolů a současně plnění povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, **při vytvoření dostatečných finančních zdrojů** je možno za předpokladu splnění podmínek pro vznik nároku vyplatit pololetní odměnu.

Pololetní odměny jsou splatné dvakrát ročně, a to spolu se mzdou za měsíc květen (odměna za 1. pololetí) a spolu se mzdou za měsíc listopad (odměna za 2. pololetí),
- b) rozhodným obdobím pro účely poskytnutí odměn za 1. pololetí se rozumí období od 1. 11. minulého roku do 30. 4. běžného roku,

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

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

II. 10.5 Motivační odměny

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

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

II.10.6 Odměny při významných pracovních a životních výročích

II.10.6.1 Odměna při významných pracovních výročích

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

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

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

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

Tyto odměny se poskytují ze mzdových prostředků zaměstnavatele.

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

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

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


Výplatu finanční částky zaměstnanci zajišťuje vedoucí příslušného organizačního útvaru.

Tyto odměny se poskytují ze mzdových prostředků zaměstnavatele.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II.10.7.8 Vyhodnocení jednotlivých ukazatelů je prováděno čtvrtletně.


II. 11. PŘÍSPĚVEK PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

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


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

III. Srovnatelné podmínky

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

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

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

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

IV. Závěrečná ustanovení

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

V Ostravě dne 27. 12. 2013.

Za zaměstnavatele:

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

Za odborové organizace:

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

Libuše Tořová
předsedkyně Odbory zaměstnanců DPO a.s.