

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

DPMLJ, a. s.

pro roky 2017 - 2018

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

uzavřená mezi

**ZO OS prac. dopravy, silnič.hospodář. a autooprav. Čech a Moravy při Dopravním pod.
města LIBERCE, zastoupenou předsedou ZOOS Zdeňkem Leszkovenem**

(dále jen ZOOS)

na straně jedné

a

**Dopravním podnikem měst Liberce a Jablonce nad Nisou, a. s., zastoupeným
předsedou představenstva Ing. Pavlem Šulcem a místopředsedou Mgr. Jiřím Římánkem**

(dále jen zaměstnavatel)

na straně druhé

ČÁST PRVNÍ

ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

Článek 1

PŮSOBNOST SMLOUVY

1. Tato podniková kolektivní smlouva (dále jen PKS) je výsledkem kolektivního vyjednávání, vychází z platných předpisů a upravuje vzájemné vztahy účastníků, jejichž práva a povinnosti stanoví další pracovně právní, mzdové a sociální vztahy a nároky.
2. Tato PKS je závazná pro všechny zaměstnance zastoupené závodním výborem odborové organizace a zaměstnavatele zastoupeným představenstvem společnosti.

Článek 2

VZTAHY MEZI SMLUVNÍMI STRANAMI

1. Ochrana zaměstnanců a odborových funkcionářů

- 1.1. Zaměstnanci požívají zákonné ochrany proti jakýmkoliv projevům diskriminace a nerovného zacházení včetně práva odborově se sdružovat.
- 1.2. Funkcionáři závodního výboru (dále jen ZV) jsou oprávněni spolurozhodovat se zaměstnavatelem a požívají zákonné ochrany v průběhu výkonu funkce i a po skončení funkce po dobu jednoho roku (§61, odst. 2 a 3 ZP).
- 1.3. Zaměstnavatel se zavazuje k uvolnění předsedy ZV na 30 hodin za měsíc pro výkon funkce. Uvolnění dalších šesti členů ZV - odborové organizace bude realizováno po dohodě se zaměstnavatelem, pro akce odborové organizace nejvýše však 100 hodin ročně celkem.
- 1.4. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s výkonem práv vyplývajících z činnosti odborové organizace na akce dohodnuté se zaměstnavatelem, jako jsou např. volby do dozorčí rady společnosti, komise BOZP apod.
- 1.5. Za účelem plnění výše uvedených závazků se odborová organizace zavazuje ke dni nabytí účinnosti této kolektivní smlouvy předat zaměstnavateli seznam všech členů ZV a dále se zavazuje písemně informovat zaměstnavatele o změnách v personálním obsazení ZV.

2. Závazky zaměstnavatele

- 2.1. Jednat se ZV odborové organizace o uzavření PKS a jiných dohod, bude-li k jednání příslušným odborovým orgánem vyzván, jednání bude zahájeno do 15-ti dnů ode dne vyzvání.
- 2.2. Zabezpečit místnosti pro práce a pro schůzovou činnost odborové organizace s vybavením rozmnožovací technikou, faxem atd. v nutném rozsahu, provádět srážky členských příspěvků z mezd členů odborové organizace (písemný souhlas členů zajistí odborová organizace) a odesílat je na účet odborové organizace.
- 2.3. Zajistit ve spolupráci s příslušným odborovým orgánem přípravu a realizaci voleb zaměstnanců do dozorčí rady akciové společnosti.
- 2.4. Zabezpečit, aby na jednání odborové organizace byl vyslán odpovědný zástupce zaměstnavatele k podání stanoviska k projednávaným problémům. Žádost projedná zástupce odborové organizace s vedením společnosti 3 dny předem.
- 2.5. Informovat odborový orgán o vývoji mezd v souladu s ustanovením § 287 ZP.
- 2.6. Informovat zaměstnance o aktuální situaci ve společnosti a o změnách, které se dotknou většího počtu zaměstnanců.

3. Závazky odborové organizace

- 3.1. Respektovat postavení zaměstnavatele vyplývající z platné právní úpravy.
- 3.2. Respektovat záměry zaměstnavatele mající za cíl prosperitu, technický, ekonomický a sociální rozvoj, zvýšení úrovně řízení, pracovní disciplíny a ekonomickou situaci zaměstnavatele

v daném období.

- 3.3. Spolupracovat se zaměstnavatelem na vytváření příznivých podmínek na pracovištích k dosažení takových hospodářských výsledků, aby závazky z kolektivních smluv mohly být průběžně a bez potíží plněny.
- 3.4. Jednat se zaměstnavatelem o uzavření kolektivní smlouvy a jiných dohod, bude-li k jednání zaměstnavatelem vyzván, jednání bude zahájeno do 15 - ti dnů ode dne vyzvání.
- 3.5. Informovat vhodným způsobem zaměstnance o závažných skutečnostech sdělených a projednávaných se zaměstnavatelem.
- 3.6. Členové odborové organizace jsou povinni zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích a o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců. Tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak. Důvěrnou informaci se rozumí informace, jejíž poskytnutí může ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele. Za důvěrnou informaci se nepovažuje informace, kterou je zaměstnavatel povinen sdělit, projednat nebo zveřejnit podle zákoníku práce nebo zvláštního právního předpisu.
- 3.7. Odborová organizace se zavazuje poskytovat zaměstnavateli platné Stanovy včetně jejich aktualizací, a to neprodleně po jejich změně.

4. Společný závazek

- 4.1. Obě strany se zavazují aktivně podporovat zachování sociálního smíru a v případě vzniku sporu se zavazují k intenzivnímu jednání, aby se předešlo užití krajních prostředků, kterými jsou stávka nebo výluka.

Článek 3

PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE

1. Právo na spolurozhodování

- 1.1. Při vydávání a změnách pracovního řádu.
- 1.2. Při rozhodnutí zaměstnavatele o neomluveném zameškání směny zaměstnance.
- 1.3. Při vydávání rozvrhu čerpání dovolené.

2. Právo na projednání (kromě zákonného práva)

- 2.1. Norem spotřeby práce a opatření k použití mzdových prostředků (formy mzdy a mzdové složky jsou nedílnou součástí této smlouvy jako příloha č. 1).
- 2.2. Rekvalifikačních programů.
- 2.3. Realizace zásadních opatření v oblasti podmínek pro zaměstnávání a péče o zaměstnance.
- 2.4. Záměru uskutečnit organizační změny nebo racionalizační opatření, v jejichž důsledku dojde k uvolnění více než pěti zaměstnanců.

Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zástupci závodního výboru odborové organizace za účelem dosažení shody před konečným rozhodnutím zaměstnavatele v předmětné věci.

ČÁST DRUHÁ

PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY

Článek 4

INFORMOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům informace o volných pracovních místech ve společnosti ještě před tím, než budou nabídnuta zájemcům mimo společnost.
2. V souladu s ustanovením § 37 Zákoníku práce jsou zaměstnanci písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru při nástupu do zaměstnání.

Článek 5

KVALIFIKACE

1. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům účast na příslušném školení či studiu za účelem zvýšení nebo rozšíření kvalifikace podle svých potřeb a podmínek, které dohodne na své řídicí úrovni.

ČÁST TŘETÍ

PRACOVNÍ DOBA. DOVOLENÁ. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Článek 6

PRACOVNÍ DOBA

1. Týdenní pracovní doba je nejvýše 37,5 hodiny a do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech. Pro zaměstnance se zkrácenou pracovní dobou je týdenní pracovní doba úměrně upravena.
2. Při určování pracovní doby, pracovní pohotovosti a doby odpočinku zaměstnanců v městské hromadné dopravě (zákon č. 111/1994 Sb. a zákon č. 266/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů) se postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Týdenní

pracovní doba je u těchto zaměstnanců v městské hromadné dopravě nejvýše 40 hodin.

3. Zaměstnavatel je povinen připravit a zveřejnit přesný rozvrh směn pro jednotlivé zaměstnance v profesi řidič MHD nejméně na dobu 28 kalendářních dnů dopředu. Případné následné změny v tomto zveřejněném rozpisu je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem, kterého se změna týká.
4. Určení stanovené délky pracovní doby na jednotlivých pracovištích řeší vnitropodnikový předpis o stanovení délky pracovní doby.
5. Podmínky a rozsah práce přesčas jsou stanoveny vnitropodnikovou směrnicí. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit v průměru 8 hodin týdně, je 52 týdnů po sobě jdoucích.
6. Výkon pracovní pohotovosti je řešen vnitropodnikovými směrnicemi.
7. Zaměstnanci jsou povinni být nejpozději ve stanovený začátek pracovní doby (podle rozvrhu směn) na svém pracovišti připraveni k zahájení pracovní činnosti. Pracoviště zaměstnanec opouští po skončení pracovní doby.

Článek 7

DOVOLENÁ

1. Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům podle § 213 odst. 1 ZP dovolenou delší o jeden týden nad zákonem stanoveným výměrem.
2. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.
3. Za neomluvenou zameškanou směnu v kalendářním roce krátí zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za každou neomluvenou směnu o 1 až 3 dny podle § 223, odst. 2) ZP. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat. Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.

Článek 8

PŘEKÁŽKY V PRÁCI

1. **Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy se zvyšují nad rámec právních předpisů:**
 - 1.1. Při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, se kterým

zaměstnanec žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež, vyžadující zvláštní péči, má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na nezbytně dlouhou dobu, nejvýše však 15 pracovních dnů v kalendářním roce.

- 1.2. Pokud je zaměstnanci tato překážka známa předem, je povinen o poskytnutí volna požádat neprodleně.
- 1.3. Při úmrtích manžela, manželky, druha, družky nebo dítěte zaměstnance je nárok na pracovní volno s náhradou mzdy zvýšen o dva dny nad rámec právních předpisů.
- 1.4. Poskytnutí placeného volna při odstraňování následků živelných pohrom
 - 1.4.1. Účast na pracích při odstraňování následků živelných pohrom na vlastní nemovitosti
 - a. pokud zaměstnanec takto činí pouze ve svém zájmu, aby ochránil svůj majetek, jedná se o důležitou osobní překážku v práci,
 - b. v případě, že člověk odstraňuje následky povodní sice na svém majetku, ale ve veřejném zájmu (např. hrozí zřícení budovy, hygienické důvody), jedná se o překážku v práci z důvodu obecného zájmu – o výkon občanských povinností.
 - 1.4.2. Pokud zaměstnanec poskytuje příbuzným, sousedům a ostatním postiženým osobní pomoc, která zasáhne do pracovní doby. Podmínkou poskytnutí tohoto placeného volna je poskytnutí osobní pomoci, která je určitým způsobem organizována (např. činnost dobrovolných hasičů, práce organizované obecním úřadem, atd.).
 - 1.4.3. Při všech typech výše uvedených překážek v práci platí, že skutečnost překážky a délku jejího trvání prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli - např. potvrzením obecního úřadu. V těchto případech bude poskytnuto placené volno v délce max. 5 pracovních dnů. Podmínkou je podání žádosti do 30 dnů od vzniku této skutečnosti. Tato žádost bude doporučena nadřízeným zaměstnance a schválena ředitelem společnosti. Neplaceným volnem (nebo napracováním zameškané pracovní doby) se řeší případy, pokud postižený zaměstnanec potřebuje v této souvislosti jednat například s pojišťovnou či vyřídit nové doklady.

ČÁST ČTVRTÁ

SOCIÁLNÍ OBLAST

Článek 9

ZDRAVOTNÍ PÉČE

1. Pracovnílékařské prohlídky.

- 1.1. Zaměstnavatel zabezpečí pracovnílékařské prohlídky zaměstnanců (vstupní, periodické, mimořádné, u vybraných kategorií zaměstnanců i další požadovaná vyšetření – např.

dopravněpsychologická, nezbytná pro výkon jejích pracovních činností) dle platných předpisů. Pokud bude zdravotnické zařízení vyžadovat úhrady za tyto prohlídky, zavazuje se zaměstnavatel tyto úhrady provést.

- 1.2. Za zaměstnance se z hlediska úhrady nákladů na poskytnutí preventivní lékařské prohlídky považuje jen ten uchazeč a následně zaměstnanec, se kterým byla uzavřena pracovní smlouva, a tento pracovní poměr nebyl ve tříměsíční zkušební době zrušen.
- 1.3. Zaměstnanci jsou povinni absolvovat vstupní, výstupní, periodické a mimořádné lékařské prohlídky v určeném zařízení poskytovatele pracovnělékařských služeb. Zajištění pracovnělékařských služeb je zpracováno v vnitropodnikové směrnici PP 12007-09 Pracovnělékařské prohlídky.

Článek 10

STRAVOVÁNÍ

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování v souladu s podmínkami stanovenými v Příkazu odborného ředitele - „Rozpočet sociálního fondu“ pro příslušný kalendářní rok, který je nedílnou součástí této smlouvy jako příloha č. 3.

Článek 11

OSTATNÍ SOCIÁLNÍ VÝHODY

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, důchodcům - bývalým zaměstnancům, zlevněné jízdné. Konkrétní podmínky jsou stanoveny ve vnitropodnikové směrnici „Poskytování a využívání zaměstnaneckého jízdného a jízdného pro rodinné příslušníky zaměstnance DPMLJ“, která je nedílnou součástí této smlouvy jako příloha č. 4.
2. Zaměstnavatel poskytne svým zaměstnancům stejnokrojové vybavení, okruh zaměstnanců a bližší podmínky jsou vymezeny ve vnitřním předpisu zaměstnavatele – OS 11002 - Zásady užívání stejnokroje - oděvní řád, viz. Příloha č. 5. této smlouvy.

Článek 12

ZVLÁŠTNÍ SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

1. Dostane-li se zaměstnanec v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání (pokud se však nejedná o porušení právních nebo ostatních předpisů z jeho strany) do nezaviněné finanční tísně, bude zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány řešit případné účinné formy pomoci.

2. V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance, bude součet částek jednorázového odškodnění podle § 378 ZP zvýšen o 100.000,- Kč.

Článek 13

VÝDAJE NA SOCIÁLNÍ ÚČELY

1. Zaměstnavatel bude vytvářet účet nákladů na sociální účely nebo sociální fond v souladu s platnými právními předpisy ve výši dohodnuté s přihlédnutím ke zdrojové části rozpočtu.
2. Zaměstnavatel bude přispívat svým zaměstnancům měsíčně na penzijní připojištění, popř. na životní pojištění. Konkrétní podmínky jsou stanoveny v interních předpisech zaměstnavatele.

ČÁST PÁTÁ

MZDOVÁ OBLAST

Část pátá – Mzdová oblast je řešena **Dodatkem č. 1** k této Podnikové kolektivní smlouvě, který je její nedílnou součástí.

ČÁST ŠESTÁ

BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Článek 14

ZAMĚSTNAVATEL

1. Vytvoří dle platných právních předpisů podmínky pro výkon kontroly odborů nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Na tuto činnost poskytnou odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou průměrné mzdy na dobu nezbytně nutnou.
2. Bude organizovat nejméně 1 x v roce prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních organizace, v dohodě s příslušným odborovým orgánem a za jeho účasti. Bude dbát na odstranění zjištěných závad, které jsou uvedeny v písemné zprávě z těchto prověrek.
3. Bude 2 x v kalendářním roce zpracovávat rozbor pracovní úrazovosti a nemoci z povolání.

Za účasti lékaře pracovnílékařské péče a na jeho doporučení bude navrhovat a realizovat potřebná opatření. Výsledky projedná s příslušným odborovým orgánem.

4. Jmenuje komisi za účasti zástupce odborového orgánu při šetření smrtelných pracovních úrazů a nemocí z povolání, která zpracuje závěrečnou zprávu do 30-ti dnů a předloží jí zaměstnavateli a příslušnému odborovému orgánu.
5. Projedná bez zbytečného odkladu způsob a rozsah náhrady škody z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání s příslušným odborovým orgánem a se zaměstnancem.
6. Bude předkládat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby, rozvržené nerovnoměrně na období 52 týdnů po sobě jdoucích příslušnému odborovému orgánu k projednání nejpozději čtrnáct kalendářních dnů před začátkem tohoto období, vždy s účinností k 1. 1. následujícího roku.
7. Stanoví zásady školení a ověřování znalostí z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.
8. Zajistí nezbytná měření fyzikálních a chemických škodlivin na pracovištích.
9. Aktualizuje směrnici a vnitřní dokumenty týkající se bezpečnosti práce, požární ochrany a životního prostředí.
10. Zaměstnavatel v zájmu zdraví zaměstnanců zajistí možnost použití řádně vybavených a provozuschopných hygienických zařízení na všech linkách MHD, která budou počtem i vybavením odpovídat nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Úklid těchto hygienických zařízení bude prováděn v souladu s platnými hygienickými předpisy.
11. Zaměstnavatel bude v souladu se Zákoníkem práce v platném znění v oblasti BOZP průběžně projednávat všechna citovaná opatření s příslušným odborovým orgánem, zejména:
 - vyhledávat rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se týkají výkonu práce, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění.
 - zabezpečovat pro zaměstnance vykonávající činnosti při zajišťování provozu dopravy při jejich zatížení mikroklimatickým faktorem (teplo, zima) ochranné nápoje podle nařízení vlády č. 361/2007 Sb. a ZP.
 - zajišťovat výkon pracovnílékařských služeb, aj.

Článek 15

ODBOROVÁ ORGANIZACE

1. Bude 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.
2. Bude organizovat vzdělávací akce pro členy příslušných odborových orgánů s cílem prohloubit znalosti, vědomí práv a povinností na úseku BOZP a poskytovat další pomoc funkcionářům při řešení této problematiky na pracovištích.

ČÁST SEDMÁ

PŘEDCHÁZENÍ SPORŮM

Článek 16

INDIVIDUÁLNÍ SPORY

1. Smluvní strany vyjadřují shodnou vůli napomáhat při smírném řešení stížností a sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru a sporů o individuální nároky z této smlouvy (dále jen pracovní spory). V případě potřeby bude zřízena smírčí komise na návrh odborové organizace nebo zaměstnavatele, která pracovní spor projedná ve smírčím jednání. Stanovisko má pro účastníky sporu doporučující povahu.
2. Lhůta pro vyřízení je stanovena na max. 30 dnů od podání podnětu.

Článek 17

KOLEKTIVNÍ SPORY

1. Při vzniku sporu o plnění závazku z kolektivní smlouvy budou smluvní strany usilovat o smírné vyřešení sporu. Za tímto účelem ustaví smluvní strany dohadvací komisi složenou z jejich zástupců.
2. Dohadvací komise musí být ustanovena do pěti pracovních dnů od doručení písemné žádosti o její ustanovení druhé smluvní straně.
3. Závěry dohadvací komise mají pro zaměstnavatele, zaměstnance a odborové orgány povahu doporučení.

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Smluvní strany se budou vzájemně bez zbytečného odkladu informovat o připravovaných zásadních opatřeních a o svých stanoviscích k připravovaným obecně závazným právním předpisům, zejména v oblasti pracovněprávní, mzdové a sociální.
2. V případě vydání změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu, týkajícího se nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje tato smlouva, a vztahů upravených touto smlouvou, zahájí smluvní strany bez odkladu vyjednávání o dalším postupu. Do přijetí případné změny jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této smlouvy.
3. Kterákoliv ze stran této 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 je druhá strana povinna jednat.
4. Plnění závazků přijatých v této kolektivní smlouvě a dodržování v ní dohodnutých podmínek bude smluvními stranami projednáváno pololetně.
5. Kolektivní smlouva je účinná od 1.1.2017 do 31.12.2018, s výjimkou mzdové části jejíž účinnost je od 1.1.2017.
6. Na konečném znění této kolektivní smlouvy se jednomyslně dohodli zástupci smluvních stran.

Nedílnou součástí kolektivní smlouvy jsou následující přílohy:

Dodatek č. 1 k Podnikové kolektivní smlouvě **Mzdová oblast**

Příloha č. 1 PP 12007-03 - Podniková směrnice pro poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost

Příloha č. 2 Rozhodnutí ředitele společnosti č. 1/2016 - Minimální sazby v tarifních stupních

Příloha č. 3 Příkaz odborného ředitele - Rozpočet sociálního fondu

Příloha č. 4 Vnitropodniková směrnice Poskytování a využívání zaměstnaneckého jízdného a jízdného pro rodinné příslušníky zaměstnance DPMLJ, a. s., č. j. 2461/2010

Příloha č. 5 OS 11 002 - Zásady užívání stejnokroje - oděvní řád

V Liberci dne:*3. 7. 2016*..... 2016

Ing. Pavel Šulc
předseda představenstva

Zdeněk Leszkoven
předseda ZOOS

Mgr. Jiří Římánek
místopředseda představenstva