

DOPRAVNÍ PODNIK MĚSTA DĚČÍNA, A. S.
se sídlem Děčín, Dělnická 106, IČO: 62240935

ZO OS Dopravní podnik města Děčína
se sídlem Děčín. Dělnická 106, IČO: 46797521

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA ROK 2021

OBSAH:

- A. Základní ustanovení
- B. Pracovně - právní vztahy
- C. Sociální oblast
- D. Mzdová oblast – pravidla odměňování zaměstnanců
- E. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- F. Stížnosti a spory
- G. Závěrečná ustanovení

Příloha: č. 1 Zásady o používání SF

V souladu se zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších změn, se uzavírá mezi

Dopravním podnikem města Děčína, akciovou společností jako zaměstnavatelem, zastoupeným ředitelem společnosti Ing. Bohumilem Bártou

a

Odborovou organizací Dopravního podniku města Děčína, akciovou společností jako jediným představitelem a činitelem v kolektivním vyjednávání za všechny zaměstnance podniku, zastoupenou předsedou závodního výboru Jiřím Vašákem

K o l e k t i v n í s m l o u v a n a r o k 2 0 2 1

A. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ

A. 1. Účel

Tato kolektivní smlouva, která vychází ze zákona o kolektivním vyjednávání, zákona č. 262/2006 Sb. v platném znění (dále jen ZP) je závazná pro zaměstnavatele na straně jedné a pro zaměstnance na straně druhé.

B. PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY

B. 1. Pracovní doba a práce přesčas

1. Týdenní pracovní doba je 37,5 hodin a do pracovní doby se nezapočítává přestávka na jídlo a oddech. Pro 40 hodinovou týdenní pracovní dobu se přiměřená doba na jídlo a oddech započítává do pracovní doby.
2. Při určování pracovní doby, pracovní pohotovosti a doby odpočinku zaměstnanců v autobusové dopravě se postupuje podle zákoníku práce a nařízení vlády 589/2006 Sb. v platném znění.
3. V akciové společnosti lze uplatnit pružnou pracovní dobu dle zákoníku práce.
4. Pracovní přestávky na jídlo a oddech se poskytují v rozsahu 30 minut. Bude-li pracovní přestávka rozdělena, musí alespoň jedna její část činit nejméně 15 minut. U zaměstnanců v jednosměnném denním provozu je časový rozvrh pracovní přestávky stanoven pracovním řádem. V ostatních provozech nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce.

Přestávky pro kategorii řidičů MAD jsou dány jízdním grafikonem a řídí se dle platných právních norem.
5. Noční práce žen je uplatňována na pracovišti čerpací stanice a v MAD.

6. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na pracovně-lékařské preventivní prohlídky, mimořádná lékařská vyšetření a jiná vyšetření nebo úkony s nimi spojené, nezbytné pro výkon povolání. Náhrada mzdy přísluší zaměstnanci při výše uvedených vyšetřeních i mimo rozvrh směn – turnus.
7. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít práci přesčas maximálně 150 hodin. Nad rozsah 150 hodin v kalendářním roce může zaměstnavatel požadovat práci přesčas pouze na základě dohody se zaměstnancem. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

B. 2. Dovolená za kalendářní rok

1. Zaměstnavatel stanovuje nárok na dovolenou dle zákoníku práce v roce 2021 všem zaměstnancům na 5 týdnů.
2. Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro poskytnutí dovolené tak, aby byla zpravidla vybrána do konce kalendářního roku a nedohodne-li se zaměstnancem jinak, poskytne dva týdny dovolené vcelku. Do následujícího roku lze výjimečně převádět maximálně 5 dní.
3. Asistentka ředitele předloží rozvrh čerpání dovolených zaměstnanců k projednání v ZV OO do 30. 4. 2021.

C. SOCIÁLNÍ OBLAST

C. 1. Zdravotní péče

1. Zaměstnavatel zabezpečí preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců (vstupní, periodické, mimořádné popř. výstupní) dle platných předpisů. Pokud bude zdravotnické zařízení vyžadovat úhrady za tyto prohlídky, zavazuje se zaměstnavatel tyto úhrady provést.
2. Za zaměstnance lze z hlediska úhrady nákladů na poskytnutí preventivní prohlídky považovat jen ty uchazeče o zaměstnání, se kterými byla následně uzavřena pracovní smlouva, nebo se kterými se na úhradě této vstupní prohlídky zaměstnavatel předem dohodl.
3. Pokud má zaměstnavatel smluvně zajištěnou pracovně - lékařskou službu, jsou zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) povinni absolvovat vstupní, periodické, mimořádné popř. výstupní lékařské prohlídky v těchto smluvních zařízeních.

C. 2. Rekreační péče

Zaměstnavatel poskytne rekreaci zaměstnancům ve vlastním rekreačním zařízení podle schválených pravidel a další rekreace organizované zaměstnavatelem a závodním výborem odborové organizace.

C. 3. Závodní stravování

1. Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování v průběhu všech směn:
 - formou restauračního stravování
2. Zaměstnavatel uhradí náklady na stravování až do výše 55 % jako daňově uznatelné náklady, a to formou stravenkového paušálu, který pro rok 2021 činí 60 Kč.
3. Příspěvek ze sociálního fondu akciové společnosti bude poskytnut podle zásad používání tohoto fondu.

C. 4. Sociální fond

1. Zaměstnavatel tvoří sociální fond v souladu s platnými právními předpisy.
2. O tvorbě sociálního fondu rozhoduje zaměstnavatel po projednání se závodním výborem odborové organizace. Zásady používání sociálního fondu jsou v příloze č. 1 této kolektivní smlouvy.

C. 5. Ostatní sociální služby

1. Zaměstnancům ve ztížených podmínkách se poskytují bezplatně nápoje podle vnitropodnikové směrnice SM – 05 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
2. Řidičům a dispečerům MAD uhradí zaměstnavatel 1x za čtvrt roku čištění stejnokrojů.
3. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům a důchodcům bývalým zaměstnancům včetně rodinných příslušníků zaměstnanců a důchodců, jízdenku MHD dle „Směrnice pro poskytování jízdenky MHD platné od 1.1.2004,, schválené usnesením Rady města Děčína č. 0335002 ze dne 24.12.2003. Úhrada za stálou jízdenku bude provedena při výdeji jízdního dokladu na rok 2021. Zaměstnavatel se zároveň zavazuje uhradit a odvést DPH z ceny obvyklé z těchto jízdenek za všechny výše uvedené kategorie, aniž by to promítl do ceny jízdenky.
4. Zaměstnancům společnosti bude ve smyslu zákona č. 170/1999 Sb., poskytován příspěvek na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření. Výše tohoto příspěvku činí 3 % z hrubé mzdy u každého zaměstnance.
5. Poskytování příspěvku na penzijní připojištění nebo doplňkové penzijní spoření nepřísluší zaměstnancům ve zkušební době, zaměstnancům, kteří konají práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále zaměstnancům, kteří podali nebo dostali výpověď z pracovního poměru a zaměstnancům, kteří pobírají starobní důchod.

D. MZDOVÁ OBLAST

P R A V I D L A **pro odměňování zaměstnanců**

I. ZÁKLADNÍ PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda, která v souladu se zákoníkem práce a ostatních platných zákonů se sjednává v pracovní smlouvě popř. jiné smlouvě (dohodě) nebo v kolektivní smlouvě.
2. Mzdou se rozumí mzda, mzdové příplatky, mzdové zvýhodnění a ostatní mzdové složky stanovené v těchto pravidlech. Za mzdu se nepovažují náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost, náhrady cestovních výdajů a odstupné.
3. Bez ohledu na finanční situaci společnosti musí být zaměstnancům vyplacena minimální mzda, zaručená mzda a zákonné mzdové příplatky.
4. Na minimální mzdu mají zaměstnanci nárok nezávisle na pracovním zařazení a dosažených výsledcích.

II. ZÁKLADNÍ MZDA

1. Zaměstnancům přísluší mzda dle skupiny prací, do které jsou zařazeni.
2. Podkladem pro zařazení zaměstnanců do příslušných skupin prací je katalog prací, který je k nahlédnutí u vedoucích zaměstnanců.

III. MZDOVÉ FORMY

Ve společnosti jsou používány časová a smluvní mzda, výkonnostní, cílové a mimořádné odměny.

IV. MZDOVÉ SAZBY

1. Mzdové sazby skupin prací

- viz nařízení vlády o stanovení minimálních mzdových tarifů platné pro rok 2021

2. Zařazování do skupin prací

- 2.1. Podkladem pro zařazování zaměstnanců do skupin prací je katalog prací a druh převážně vykonávané práce.
- 2.2. Návrh na zařazení zaměstnanců do skupin prací podává vedoucí zaměstnanec. O zařazení vydá společnost zaměstnanci mzdový výměr, který je součástí pracovní smlouvy při nástupu do zaměstnání.
- 2.3. Řidičům autobusů pravidelné dopravy náleží při nástupu do pracovního poměru po zkušební dobu 120,00 Kč/hod. Po zkušební době se stanovuje jednotná sazba 132,00 Kč/hod. Pro zaměstnance, kteří vykonávají práci řidiče na základě dohody o pracovní činnosti, platí sazba 132,00 Kč/hod.

3. Zvláštní forma odměňování

Ředitel společnosti může stanovit vybranému okruhu zaměstnanců smluvní mzdy.

V. JINÉ SLOŽKY MZDY

A. PŘÍPLATKY A ZVÝHODNĚNÍ

1. Zákonné příplatky

1.1. Příplatek za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnancům k dosažené mzdě příplatek ve výši 25% průměrného výdělku a to i za zlomky hodin.

1.2. Příplatek za práce v noci

Za dobu práce mezi 22,00 – 06,00 hodin přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, a to i za zlomky hodin.

1.3. Mzda a náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnancům k dosažené mzdě příplatek ve výši 100% průměrného výdělku. Zaměstnancům, kteří nepracovali proto, že svátek připadl na jejich obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

1.4. Zvýhodnění práce v sobotu a v neděli

Za dobu práce o sobotách a nedělích přísluší zaměstnancům k dosažené mzdě příplatek ve výši 35 % průměrného výdělku, a to i za zlomky hodin.

1.5. Odměna za dělenou směnu

Při dělené směně v pravidelné autobusové dopravě stanovené vozovým jízdním řádem náleží za každou hodinu (i za zlomky hodin) mezi ukončením jednoho a započítáním příštího spoje odměna ve výši 30,- Kč za takto vykázanou dobu, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance. Dělenou směnou se rozumí doba čekání mezi spoji určená vozovým jízdním řádem.

1.6. Odměna za čekání

Doba čekání v příležitostné dopravě se započítává do pracovní doby polovinou, zbývající část čekání v příležitostné dopravě spadá do pracovní pohotovosti. Ve dnech bez jízdního výkonu se započítává 6 hodin do pracovní doby a 6 hodin do pracovní pohotovosti.

1.7. Odměna za pracovní pohotovost

Za hodinu pracovní pohotovosti v pracovních dnech i o sobotách, nedělích a svátcích přísluší zaměstnancům odměna ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

1.8. Dále formu pracovní pohotovosti má a je podle předchozího odstavce placena také:

- stanovená doba čekání v příležitostné dopravě a doba, během níž člen osádky autobusu doprovází vozidlo přepravované trajektovou lodí nebo vlakem, čekací doba na hranicích a čekací doby z důvodu zákazu jízdy a doba strávená řidičem za jízdy na sedadle spolujezdce nebo na lehátku.

Tato doba pracovní pohotovosti se nezapočítává do pracovní doby.

2. Příplatky dohodnuté se ZV OO

2.1. Příplatek za řízení kloubových autobusů

Za řízení autobusů delších než 14,5 m na městských a příměstských linkách přísluší řidičům příplatek ve výši 0,50 Kč za každý km jízdy.

2.2. Příplatek za zácvik řidičů

Za zácvik nových řidičů MAD přísluší řidičům, kteří zácvik provádějí příplatek ve výši 5,- Kč za každou hodinu zácviku.

2.3. Výkonnostní odměna

Zaměstnancům společnosti (s výjimkou ředitele společnosti a jeho náměstků) bude vyplácena diferencovaně podle množství a kvality vykonané práce, dodržování povinností u vykonávané práce a pracovního řádu za hodnocené období kolektivní výkonnostní odměna, která se stanoví v úrovni 15% součtu tarifních mezd u řidičů autobusů a 25 % součtu tarifních mezd u ostatních kategorií zaměstnanců. Tato odměna se zvyšuje o 3 % za každou odjetou směnu navíc mimo rozvrh směn, kdy toto zvýšení nepřísluší zaměstnanci v případě nenaplnění stanoveného fondu pracovní doby včetně součtu hodin za takto přidělené směny. Dále se tato odměna rovněž zvyšuje vždy o 1 % za každých celých 8 hodin odpracovaných nad rámec měsíčního fondu pracovní doby, kdy tyto hodiny vyplývají z rozpisu směn řidičů a vozového jízdního řádu. O nároku na přiznání tohoto navýšení rozhoduje v případě sporu vedoucí osobní dopravy.

Tato výkonnostní odměna může být přiznána i zaměstnancům pracujícím na základě dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti s tím, že její maximální výše činí 5 %. O přiznání této odměny pro jednotlivé kategorie zaměstnanců rozhoduje ředitel společnosti

Kritéria pro výplatu výkonnostních odměn mohou být stanovena zaměstnancům na jednotlivých pracovištích odlišně.

V závislosti na míře čerpání mzdových prostředků a ekonomické situaci společnosti může být výplata výkonnostních odměn snížena nebo zcela zrušena. Tato odměna může být následně vyplácena v závislosti na plnění hospodářského výsledku společnosti.

Výše výkonnostních odměn pro jednotlivce bude předána do mzdové účtárny před zpracováním mezd po předchozím schválení příslušným náměstkem ředitele společnosti.

B. OSTATNÍ MZDY

1. Mzda řidičů v nepravidelné dopravě osob

Za dobu přepravního výkonu náleží řidičům při nepravidelné dopravě (zájezdy) mzda ve výši 132,00 Kč/hod.

C. ODMĚNY

1. Odměna za záchyt cestujícího s neplatným jízdním dokladem

Za záchyt cestujícího při úmyslném zneužití jízdního dokladu bude řidiči autobusu a zaměstnanci přepravní kontroly vyplacena odměna ve výši 100,- Kč za každý evidovaný případ.

2. Odměna při životních výročích

2.1. Odměny při příležitosti dosažení životního výročí lze poskytnout zaměstnancům v pracovním poměru:

- při dosažení 50 ti let věku
- při dosažení 60 ti let věku
- při skončení pracovního poměru odchodem do starobního důchodu nebo invalidního důchodu

2.2. Podmínkou pro výplatu odměn je nepřetržité trvání pracovního poměru zaměstnance k a. s. (resp. bývalému s. p.) nejméně 5 let ke dni výročí a dostatek prostředků ve fondu odměn. O výjimce z této podmínky rozhoduje ředitel společnosti.

2.3. Podmínky pro výplatu odměn nesplňují zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědi z pracovního poměru.

2.4. Výši odměny určí jednotlivým zaměstnancům ředitel společnosti po individuálním zhodnocení a s přihlédnutím k délce pracovního poměru takto:

za 5 let	Až 500,- Kč
Nad 5 do 10 let	Až 1 000,- Kč
Nad 10 do 20 let	Až 1 500,- Kč
Nad 20 do 30 let	Až 2 000,- Kč
Nad 30 a více let	Až 2 500,- Kč

Ředitel společnosti může odměnu zvýšit až do výše 5 000,- Kč.

2.5. Návrh na odměnu předkládá asistentka ředitele ve spolupráci s příslušným náměstkem ředitele společnosti.

3. Odměna určená ke stabilizaci zaměstnanců a za splnění hospodářského výsledku

V zájmu posílení stabilizace zaměstnanců a zainteresovanosti na splnění hospodářského výsledku bude zaměstnancům (včetně ředitele a jeho náměstků) poskytnuta:

- A. Odměna určená ke stabilizaci zaměstnanců vyplacená hromadně zaměstnancům ve mzdě za měsíc červen a za měsíc prosinec 2021 vždy v celkové výši 450 tis. Kč.

Výše této odměny může být navýšena až o 100 % v případě splnění hospodářského výsledku za celorok.

3.1. Podmínky pro výplatu odměn podle bodu A

- 3.1.1. Podmínky splňují zaměstnanci, kteří jsou pro výplatu odměny k 30. 6. 2021 a k 31. 12. 2021 v pracovním poměru nejméně jeden rok, přičemž pro zápočet jednoho roku vzniká nárok pouze při nástupu zaměstnance první pracovní den v měsíci.

Podmínky splní i ti zaměstnanci, kteří se vrátí z mateřské nebo rodičovské dovolené.

- 3.1.2. Podmínky pro výplatu nesplňují zaměstnanci, kteří k poslednímu dni hodnoceného období neomluveně zameškali práci v rozsahu alespoň čtyř hodin, přičemž kratší absence jako např. pozdní příchody do zaměstnání se sčítají, nebo jsou ve výpovědi z pracovního poměru nebo závažně porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo byli písemně 1 x upozorněni na méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, či způsobili společnosti škodu z nedbalosti přesahující částku rovnající se čtyřapůlnásobku jejich průměrného měsíčního výdělku před porušením povinností, kterým způsobil škodu (omezení výše škody neplatí, byla-li škoda způsobena v opilosti nebo po požití jiných návykových látek) nebo byli pravomocně odsouzeni pro trestný čin, jehož se dopustili při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi.

Hodnocené období pro výplatu odměn je období od 1.1.2021 do 31.12.2021.

Ve sporných případech uděluje výjimku ředitel společnosti.

- 3.1.3. Odměna se krátí o 20 % zaměstnancům, kteří omluveně zameškali více než 15 pracovních směn, o 30 % těm, kteří zameškali více než 20 pracovních směn a o 50 % těm, kteří zameškali více než 25 pracovních směn. Toto ustanovení se nevztahuje pouze na čerpání dovolené (s výjimkou pracovního úrazu a nemoci z povolání).

Pro výplatu odměny s použitím ustanovení 3.1.3. je hodnoceno období od 1. 12. 2020 do 31. 5. 2021 a období od 1. 6. 2021 do 30.11. 2021.

3.2. Výše odměny

- 3.2.1. Základem pro výpočet odměny je hrubý výdělek (základ pro výpočet průměrného výdělku), zúčtovaný k výplatě od počátku roku do konce

měsíce předcházejícího termínu její splatnosti. Výše odměny pro jednotlivce se určí vzájemným podílem dosažených výdělků všech odměňovaných a částky určené na výplatu odměn.

3.2.2. Základem pro výpočet odměny je kromě hrubého výdělku také délka nepřetržitého trvání pracovního poměru ve společnosti.

Za každých 1 000,- Kč hrubého výdělku se zaměstnanci započte jeden bod.

Za délku pracovního poměru se provede bodový zápočet takto:

- | | |
|------------------------|------------------|
| - nad 5 let do 10 let | - 1,5 bodu / rok |
| - nad 10 let do 20 let | - 2 body / rok |
| - nad 20 let | - 2,5 bodu / rok |

Výše odměny pro jednotlivce se určí podílem dosažených bodů a částky určené na výplatu odměn. Takto zjištěný koeficient se zpětně vynásobí bodovým ziskem každého jednotlivce.

3.2.3. Doplatek odměn podle bodu A bude vyplacený poměrně k odměně již vyplacené za příslušné období za stejných podmínek, přičemž nárok ztrácí zaměstnanci ve výpovědi k datu výplaty tohoto doplatku.

3.3. Odpovědnost za vyhodnocení podmínek výplaty

3.3.1. Za vyhodnocení porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zaměstnanci odpovídají vedoucí provozu a příslušný náměstek ředitele společnosti.

3.3.2. Za splnění ostatních podmínek odpovídá ekonomický náměstek.

4. Mimořádné a cílové odměny

Mimořádné a cílové odměny lze poskytnout za splnění pracovních úkolů a povinností, které svým rozsahem neodpovídají běžnému mzdovému ohodnocení používanému ve společnosti. Tyto odměny schvaluje ředitel společnosti.

VI. RŮST MEZD V ROCE 2021

Zaměstnavatel zaručuje nárůst průměrné mzdy minimálně o 2 % u řidičů autobusů a o 2 % u ostatních dělnických kategorií při srovnatelných podmínkách s předchozím rokem.

VII. DOHODNUTÉ VÝPLATNÍ TERMÍNY

1. Termíny výplat mezd v pokladně společnosti v roce 2021

Výplaty mezd za měsíc:

prosinec	2020	15. ledna	2021
leden	2021	15. února	2021
únor	2021	15. března	2021
březen	2021	15. dubna	2021
duben	2021	14. května	2021
květen	2021	15. června	2021

červen	2021	15. července	2021
červenec	2021	16. srpna	2021
srpen	2021	15. září	2021
září	2021	15. října	2021
říjen	2021	15. listopadu	2021
listopad	2021	15. prosince	2021

2. Způsob výplaty

Zaměstnancům bude mzda za příslušné období převáděna na jejich účet u jimi vybraného peněžního ústavu. Výplatní termín je pro tyto zaměstnance stanoven na 15. kalendářní den následujícího měsíce.

E. BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

E. 1. Závazky zaměstnavatele

1. V rozsahu své působnosti bude zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Toto riziko vyhledávat, zjišťovat jejich příčiny a zdroje, přijímat opatření k jejich odstranění a působení neodstranitelných rizik minimalizovat. Zaměstnance seznámit s riziky, s výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Vyhledávání a vyhodnocování rizik na pracovištích je popsáno ve směrnici SM-16.
2. Zajistit dodržování zákona č. 379/2005 Sb. o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů na všech pracovištích.
3. Bude zajišťovat kontrolu školení BOZP zaměstnanců.
4. Vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborů nad BOZP v plném rozsahu dle příslušných ustanovení platného zákoníku práce.
5. Na tuto činnost bude zaměstnavatel poskytovat dobrovolným odborovým funkcionářům pracovní volno s náhradou průměrné mzdy na dobu nezbytně nutnou dle platného zákoníku práce.
6. Organizovat nejméně jedenkrát v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem a za jeho účasti. Termín do 30. 6. 2021.
7. Provádět pravidelně minimálně dvakrát ročně rozbor pracovní úrazovosti ve spolupráci se ZV OO.
8. Zajišťovat měření škodlivin chemických a fyzikálních v pracovním ovzduší v souladu s platnými hygienickými předpisy a v případě zjištění překročení nejvyšší přípustné koncentrace zabezpečit bezodkladně příslušná nápravná opatření.
9. V případě, že dojde k úhradě zdravotnických služeb při pracovních úrazech, ponese náklady zaměstnavatel až do vyléčení postiženého (Úmluva MOP č. 17 čl. 9,

vyhláška číslo 437/1990 Sb. Čl. 9), pokud se nejedná o hrubé porušení pracovní kázně při požití alkoholických nápojů, omamných či návykových látek.

10. Zajistí poskytování vhodných a funkčních OOPP podle vypracovaného seznamu
11. na základě zhodnocení rizik – viz směrnice SM – 06 „Kategorizace prací a ochranné pracovní pomůcky“ a dle platného zákoníku práce. Provádí kontroly používání správných OOPP dle platného zákoníku práce.
12. Zabezpečí pro zaměstnance vykonávající činnost při zajišťování bezpečného provozu dopravy za ztížených pracovních a povětrnostních podmínek vhodné nápoje podle platných předpisů.
13. V dohodě se závodním výborem odborové organizace zpracuje konkrétní a účinný systém registrace pracovních úrazů a jejich odškodnění (Směrnice č. SM – 05). Při šetření smrtelných a hromadných pracovních úrazů a nemocí z povolání, stanoví komisi za účasti zástupce odborové organizace, která zpracuje závěrečnou zprávu do 30 dnů a předloží ji odborovému orgánu.
14. Pokud bude zaměstnanci přiznána v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání změněná pracovní schopnost, zaměstná jej na vhodném pracovním místě nebo bude účinně napomáhat k zajištění místa u jiného zaměstnavatele.
15. Zaměstnavatel je povinen bez zbytečného odkladu projednat s odborovou organizací způsob a rozsah náhrady škody v případech, kdy zaměstnanec utrpěl pracovní úraz nebo mu byla diagnostikována nemoc z povolání.
16. V souladu s potřebami jednotlivých pracovišť v rámci daných možností bude zaměstnavatel pokračovat ve zlepšování pracovního prostředí v souladu s hygienickými normami, estetickými hledisky a zásadami bezpečnosti práce.
17. Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti BOZP jsou popsány ve směrnici SM-05 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

E. 2. Závazky závodního výboru odborové organizace

1. Napomáhat zaměstnavateli prostřednictvím odborové organizace, v rámci jejího působení, při zajišťování úkolů BOZP a usilovat o dodržování povinností zaměstnanců vyplývajících ze zákoníku práce, zejména v oblastech:
 - dodržování předpisů k zajištění BOZP,
 - používání OOPP a ochranných zařízení při práci,
 - podrobení se předepsaným zkouškám a lékařským prohlídkám,
 - zákazu požívání alkoholických nápojů a jiných návykových látek na pracovištích a zákazu nástupu pod jejich vlivem do práce, respektování zákazu kouření

Účastní se prověrky BOZP, jakož i dalších kontrol v oblastech vyjmenovaných v předchozím bodě.

F. STÍŽNOSTI A SPORY

Individuální spory

1. Smluvní strany vyjadřují shodnou vůli napomáhat při smírném řešení a sporů mezi

zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároku z pracovního poměru, sporů o individuální nároky z podnikové kolektivní smlouvy. 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 maximálně 30 dnů od podání podnětu.

Kolektivní spory

1. Při vzniku sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy budou smluvní strany usilovat o smírné vyřešení sporu. Za tímto účelem ustaví smluvní strany dohádovací komisi složenou z jejich zástupců.
2. Dohádovací komise musí být ustavena do pěti pracovních dnů od doručení písemné žádosti o její ustavení druhé smluvní straně.
3. Závěry dohádovací komise mají pro zaměstnavatele, zaměstnance a odborovou organizaci povahu doporučení.

G. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Plnění závazků v této smlouvě přijatých, jakož i podmínek v ní dohodnutých, bude projednáváno pololetně - zajišťuje personální oddělení v termínu dohodnutém se ZV OO.
2. Do přijetí případné změny nebo doplnění této smlouvy jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této smlouvy.
3. V případě vydání nových právních předpisů nebo jejich novelizace, projednají smluvní strany nové znění těch ustanovení, jichž se týkají.
4. Tato kolektivní smlouva nabývá platnost dnem podpisu obou smluvních stran. Právní účinnost závazků v ní obsažených začíná dnem 1. 1. 2021 a končí dnem 31. 12. 2021 včetně přílohy č. 1 „Zásady o používání sociálního fondu „. V případě neuzavření kolektivní smlouvy pro následující rok platí tato v plném rozsahu dále.
5. Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této smlouvy zahájit jednání o uzavření kolektivní smlouvy na rok 2022.
6. Smluvní strany jsou povinny archivovat kolektivní smlouvu nejméně po dobu 5 let od skončení její platnosti.
7. Za akciovou společnost archivuje kolektivní smlouvu sekretariát ředitele.
8. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni seznámit své podřízené zaměstnance s kolektivní smlouvou.

V Děčíně dne 27. 1. 2021

Jiří Vašák
předseda ZV OO

Ing. Bohumil Bárta
ředitel společnosti