Městský dopravní podnik Opava
akciová společnost ②
747 06 OPAVA, Bílovecká 98
DIČ: CZ64610250

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA NA ROKY 2026-2029

Tato kolektivní smlouva je uzavřena podle zákona č.262/2006 Sb. zákoník práce (dále také jen „ZP") a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

mezi

Městským dopravním podnikem Opava, a. s.,
ul. Bílovecká 98, 747 06 Opava
zastoupenou panem Milanem Semerou předsedou představenstva
(dále také "zaměstnavatel")

a

Základní organizací Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy,
při Městském dopravním podniku Opava, a.s.

zastoupenou panem Miroslavem Kučerou
předsedou výboru základní organizace
(dále také " ZO DOSIA ")

a

OSPEA, Odborovým svazem, zastoupený panem Vratislavem Feigelem

(dále také "OSPEA")

OBSAH:

1. Obecná ustanovení
2. Vztahy a závazky mezi smluvními stranami
3. Pracovně právní vztahy
4. Pracovní doba, dovolená, pracovní volno
5. Sociální oblast
6. BOZP
7. Mzdová oblast
8. Závěrečná ustanovení

Nedílné přílohy:

Příloha č.1: Statistické údaje pro potřebu odborového svazu při kolektivních vyjednáváních

Příloha č.2: Směrnice č. 07/2017 Pravidla pro odměňování zaměstnanců MDPO, a.s.

Příloha č.3: Směrnice č. 06/2017 Poskytování cestovních náhrad

Kapitola 1
Obecná ustanovení

1. Předmětem Kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a ZO DOSIA a OSPEA je úprava základních, individuálních a kolektivních vztahů týkajících se pracovně právních, mzdových a sociálních podmínek, které je třeba dodržovat a stanovení postupu pro bezodkladné a spravedlivé řešení problémů tak, aby mezi oběma stranami byly vzájemně uspokojivé vztahy.

2. Smluvní strany budou 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.

Kapitola 2
Vztahy a závazky mezi smluvními stranami

1. Zaměstnavatel uznává výbory ZO DOSIA a OSPEA za zástupce všech zaměstnanců ve smyslu platných předpisů, kterými se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, bez ohledu na členství v odborové organizaci.

2. Zaměstnavatel se zavazuje zajistit zachování odborových práv, zejména svobodného sdružování a kolektivního vyjednávání v souladu s právními předpisy.

3. Zaměstnavatel uzná pověřené zástupce výborů ZO DOSIA a OSPEA, kteří nemusí být v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli a bude s nimi jednat.

4. Zaměstnavatel poskytne na své náklady výborům ZO DOSIA a OSPEA, v souladu se ZP § 277, místnost s nezbytným vybavením. Zaměstnavatel dále umožní bezplatně používat internet, e-mail kdykoliv v místnosti výborů ZO DOSIA a OSPEA, kopírovací techniku na sekretariátě ŘS v pracovní době.

5. Smluvní strany si poskytují potřebné sociálně ekonomické informace, dále jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost při řešení závažných problémů.

6. S podmínkou písemného souhlasu odborově organizovaných zaměstnanců zajistí zaměstnavatel, aby příspěvky na činnost základní organizace poskytované těmito zaměstnanci, byly formou srážky ze mzdy poukazovány na účet základní organizace. Tato operace bude zaměstnavatelem prováděna bezplatně. 1x měsíčně poskytne zaměstnavatel seznam zaměstnanců, kterým byl ze mzdy sražen příspěvek ve výši 1 % z čisté mzdy na účet základní organizace.

7. Nad rámec případů stanovených v ZP v platném znění a v souladu s dalšími právními předpisy se zaměstnavatel zavazuje s výbory ZO DOSIA a OSPEA projednávat zejména:
- zásadní otázky rozvoje podniku a jeho perspektiv
- zřizování, rušení a provoz zařízení hygienické a sociální vybavenosti pracovišť.

8. Zaměstnavatel se zavazuje vést evidenci o podaných připomínkách zaměstnanců na poradách s řidiči, zajistit jejich řešení a v daném termínu stanovit konkrétní odpovědnost, včetně zpětného projednání na další poradě s řidiči. Výbory ZO DOSIA a OSPEA budou poskytovány kopie zápisů z těchto porad či mítinků.

9. Zaměstnavatel bude výborům ZO DOSIA a OSPEA poskytovat pololetně a ročně potřebné sociálně ekonomické a další informace, a to zejména.
- informace o mzdovém vývoji, zejména o objemu vyplacených mzdových prostředků a o průměrných mzdách a jejich struktuře podle složek mzdy v rozsahu statistického formuláře, který předložily výbory ZO DOSIA a OSPEA a je přílohou této KS.
- výroční zprávu za uplynulý rok.

10. Při uvolnění funkcionáře výborů DOSIA a OSPEA (zaměstnance MDPO, a.s.) k výkonu funkce pro základní organizaci poskytne zaměstnavatel uvolněnému funkcionáři náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku uvolněného funkcionáře. Za takto uvolněného zaměstnance nebude zaměstnavatel požadovat refundaci vyplacené mzdy, včetně úhrady částky na zdravotní a sociální pojištění. Žádost o uvolnění funkcionáře bude písemně podána na sekretariát ředitele společnosti. Rozsah náhrady mzdy při uvolnění bude do 12 kalendářních dnů v roce.

11. Zaměstnavatel nebude bránit ani klást překážky v případě průběhu voleb do odborových orgánů.

12. Zaměstnavatel bude písemně měsíčně následně informovat výbory ZO DOSIA a OSPEA o sjednání a rozvázání pracovních poměrů. Informace budou v případě písemného souhlasu dotyčného zaměstnance obsahovat jméno, příjmení, funkci, při skončení důvod ukončení, a zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou; bez písemného souhlasu dotyčného zaměstnance budou obsahovat pouze obecné údaje (pracovní pozice, důvod ukončení atp.).

13. Zaměstnavatel se zavazuje projednávat s výbory ZO DOSIA a OSPEA opatření zaměstnavatele, týkající se 8 zaměstnanců a více, nebo jednotlivých úseků pracovišť, ještě před jejím uskutečněním. Vydaná opatření, předpisy zaměstnavatele, která se bezprostředně týkají zaměstnanců, včetně jejich aktualizací bude zaměstnavatel předávat výborům ZO DOSIA a OSPEA, za účelem umožnění plnění povinností ZO, odvozených od právních předpisů, které se vztahují k oprávnění ZO.

14. Výbory ZO DOSIA a OSPEA se zavazují projednávat se zaměstnanci v sídle zaměstnavatele oprávněné kritiky zaměstnavatele na výkon práce zaměstnanců. Za tímto účelem se zaměstnavatel zavazuje předkládat výborům ZO DOSIA a OSPEA podklady potřebné k výkonu tohoto závazku. Pokud se zástupce zaměstnavatele neúčastní takového projednání výborů ZO DOSIA a OSPEA se zaměstnancem, na kterého je vedena zaměstnavatelem kritika, poskytne daný výbor ZO zaměstnavateli písemný záznam z jednání.

15. Smluvní strany se dohodly, že korespondence mezi nimi může probíhat předáním písemností na sekretariátě ředitele, předáním na dispečinku, a také e-mailem (**sekretariat@mdpo.cz**, **dosia.dpopava@seznam.cz**; **michalgilik@seznam.cz**;)
Pro převzetí korespondence na sekretariátě ředitele společnosti, dispečinku adresované výborům ZO DOSIA a OSPEA je oprávněn předseda anebo jiný jím pověřený člen výboru ZO. Korespondenci přijímanou e-mailem si smluvní strany vzájemně potvrdí.

16. Zaměstnavatel bude písemně v první polovině každého kalendářního měsíce informovat výbory ZO DOSIA a OSPEA o počtu řešení stížností na zaměstnance zaměstnavatele. Informace bude obsahovat předmětný důvod projednávané stížnosti, a závěr, jakým byla stížnost vyřešena.

Kapitola 3
Pracovně právní vztahy

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům informace o volných pracovních místech ve společnosti zaměstnavatele ještě před tím, než budou nabídnuta zájemcům mimo společnost. Nabídka bude zveřejňována na nástěnkách na pracovištích zaměstnavatele.

2. Jestliže zaměstnavatel zamýšlí uskutečnit strukturální změny organizačního nebo racionalizačního charakteru, projedná tyto změny alespoň 1 měsíc ještě před jejím uskutečněním s výbory ZO DOSIA a OSPEA.
Při projednávání takového to opatření předloží zaměstnavatel tyto informace:

- jméno, příjmení a věk zaměstnance,
- odpracovanou dobu a profesní zařazení u zaměstnavatele
- důvod ukončení pracovního poměru.

3. Stížnosti a spory, které vzniknou z výkladu nebo prováděním kolektivní smlouvy ohledně plnění závazků, ze kterých vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, řeší zaměstnavatel a výbory ZO DOSIA a OSPEA, pokud o to zaměstnavatel nebo výbory ZO DOSIA a OSPEA druhou stranu písemně požádají.

4. Spory o plnění závazků vyplývající z této KS, které mají kolektivní dopad na zaměstnance, řeší smluvní strany mezi sebou, ještě před možným předáním sporné věci ke zprostředkovateli. Nedohodnou-li se strany této KS na urovnání sporu anebo nedojde mezi nimi k jednání ve lhůtě do 30 kalendářních dnů od podání podnětu, postupuje se dále ve sporu podle zák. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění.

5. Zaměstnavatel se zavazuje vyhledávat vhodné pracovní možnosti pro nadbytečné zaměstnance, především na vlastních pracovištích.

Kapitola 4
Pracovní doba, dovolená, pracovní volno, práce přesčas

1. Pro rok 2026 až 2029 je dohodnuta týdenní pracovní doba o délce 37,5 hodin s výjimkou dispečerů, u kterých je týdenní pracovní doba 40 hodin a také s výjimkou řidičů MHD u kterých je pracovní doba 38,75 h týdně.
Pracovní doba pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude u jednotlivých zaměstnanců vyrovnávána s fondem pracovní doby měsíčně. Dojde-li vinou zaměstnavatele k nenaplnění fondu pracovní doby, je povinností zaměstnavatele chybějící fond pracovní doby zaměstnanci doplatit podle příslušných ustanovení ZP a dalších právních předpisů.

2. Přestávky v práci na jídlo a oddech stanoví po projednání s výbory ZO DOSIA a OSPEA zaměstnavatel.
Do pracovní doby se nezapočítávají poskytnuté přestávky na jídlo a oddech, která je poskytována zaměstnanci v rámci směny v délce 30 minut vždy nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce. Zaměstnancům s celkovou délkou pracovní doby přesahující 10 hod. ve směně se poskytne dalších 30 min. přestávky na jídlo a oddech. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby, s výjimkou pracovišť, kde není prokazatelně možno přerušit práci, nebo provoz (vrátní, dispečeři) nebo není-li v ZP uvedeno jinak. U řidičů MHD může být bezpečnostní přestávka a přestávka na jídlo a oddech spojena. Tato přestávka v práci bude vyznačena ve vozových (kursovních) tabulkách. Za přestávku se nepovažuje technické ošetření vozidla.

3. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého denního odpočinku či na dny pracovního klidu. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích.

4. Zaměstnavatel zajistí svoz a rozvoz zaměstnanců minimálně v dosavadním rozsahu v souladu s dopravní obslužností dle schválených jízdních řádů MHD.

5. Zaměstnavatel poskytne v letech 2026-2029 všem zaměstnancům dovolenou delší o jeden týden nad stanovenou výměru ZP a vytvoří podmínky pro poskytnutí a čerpání dovolené.

6. Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce podle rozvrhu čerpání dovolené a zejména při určování jejího nástupu bude brát ohled na požadavky zaměstnance. Zaměstnavatel s ohledem na zajištění řádné funkce útvaru se pak bude snažit o zajištění dovolené po dobu prázdninových měsíců a podle svých možností vyjít zaměstnancům vstříc. Návrh rozvrhů dovolených předkládá zaměstnavatel k projednání výborům ZO DOSIA a OSPEA v souladu se ZP. Obě strany se dohodly, že určenou dobu čerpání dovolené mimo rozvrh, oznámí zaměstnavatel i zaměstnanec nejméně 14 dnů předem, nedohodnou-li se jinak. Kopie odsouhlaseného rozvrhu čerpání dovolené na příslušný kalendářní rok, bude předána výborům ZO DOSIA a OSPEA.

7. **Nároky zaměstnanců na pracovní volno s náhradou mzdy** z důvodu osobní překážky v práci v souladu se ZP § 191 i zákonem o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších

předpisů se upravují takto:

* při doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka, který se zaměstnancem žije ve společné domácnosti, do zařízení sociální péče nebo internátní školy pro mládež vyžadující zvláštní péči. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 15 dnů v kalendářním roce,
* na vlastní svatbu zaměstnance na 2 dny,
* k účasti zaměstnance na svatebním obřadu jeho rodiče nebo jeho dítěte na 1 den,
* při úmrtí manžela, manželky, dítěte, nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí ve společné domácnosti na tři dny.

8. Zaměstnavatel poskytne jeden den v měsíci neplaceného volna ženám a otcům - samoživitelům na jejich žádost, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Matkám a otcům samoživitelům, pečujícím o děti do 15 let věku poskytne zaměstnavatel další neplacené volno až do výše 10 pracovních dnů v době školních prázdnin.

9. Každou překážku v práci a její trvání je zaměstnanec povinen zaměstnavateli prokázat. Pokud je mu tato překážka předem známa, je zaměstnanec povinen včas požádat o poskytnutí volna tak, aby zaměstnavatel mohl na vzniklou situaci reagovat.

10. Krácení dovolené bude za neomluvenou absenci o počet neomluveně zmeškaných hodin. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají. Dosahuje-li zaměstnanec mimořádných pracovních výsledků, může mu zaměstnavatel krácení dovolené pro dřívější neomluvenou nepřítomnost v práci prominout.

11. Zaměstnavatel uhradí vždy zaměstnanci činnost dárce při odběru krve a plazmy. Úhrada odběru bude rovná délce jeho pracovní doby (řidič MHD 7,75 hod., dispečeři 8 hod., ostatní zaměstnanci 7,5 hod.).

12. Ve smyslu ust. § 209 ZP o jinou překážku v práci na straně jiného zaměstnavatele jde také tehdy, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jim poskytovaných službách. Náhrada mzdy činí nejméně 60% průměrného výdělku.

Kapitola 5
Sociální oblast

1. Poskytovatel pro pracovně lékařské služby spolupracuje se zaměstnavatelem na základě smlouvy, uzavřené dle zákona 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

2. Zaměstnavatel nebude bránit přímému styku a spolupráci výborů ZO DOSIA a OSPEA s poskytovatelem pracovně lékařské služby. Tuto spolupráci bude v zájmu zaměstnanců podporovat.

3. Oblast zdravotní péče
Vstupní, výstupní a preventivní prohlídky je nutno provádět pouze u lékaře, který poskytuje pracovně lékařskou péči na základě uzavřené smlouvy. Pokud bude zdravotnické zařízení vyžadovat úhradu za tyto prohlídky, zavazuje se zaměstnavatel tyto úhrady provést. Pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

4. Stravování
Pro zaměstnance je zabezpečeno podle vnitřních norem, a to formou stravenkového paušálu do mzdy zaměstnance. Hodnota stravenkového paušálu se liší délkou odpracovaných hodin zaměstnancem v jednom dni. Hodnota stravenky činí 149,- Kč a příspěvek zaměstnavatele činí 55 % z hodnoty dané stravenky a to:
- z hodnoty stravenky ve výši 82,-Kč při odpracování 4:00 – 9:59 hodin během jednoho pracovního dne
- k hodnotě stravenky ve výši 82,-Kč bude připočtena stravenka v hodnotě 21,-Kč při odpracování 10:00 – 10:59 hodin během jednoho pracovního dne
- k hodnotě stravenky ve výši 82,-Kč bude připočtena stravenka v hodnotě 41,-Kč při odpracování 11:00 a více hodin během jednoho pracovního dne

5. Zlevněné jízdné
Zaměstnavatel bude poskytovat zlevněné jízdné MHD všem svým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům, důchodcům (bývalým zaměstnancům zaměstnavatele) a jejich rodinným příslušníkům, a to dle vnitřní směrnice „Zásady MDPO a.s. pro poskytování jízdenky MHD" v platném znění.

6. Zaměstnavatel poskytne v rámci svých možností pomoc zaměstnancům formou zapůjčení strojního zařízení, mechanismů, dopravních prostředků či pomůcek za podmínek a postupů upravených v předpisech zaměstnavatele.

7. Vzdělávání zaměstnanců bude zaměřeno především na prohlubování a zvyšování kvalifikace formou:
* Odborných kurzů a školení dle potřeb zaměstnavatele.
* Periodickým obnovováním a přezkušováním způsobilosti zaměstnanců k výkonu určitých funkcí v souladu s příslušnými předpisy.
* Studiem při zaměstnání za účelem vzdělávání, které souvisí s pracovním zařazením zaměstnance (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů). Tímto

vzděláním nemůže být forma studia středoškolského nebo vysokoškolského v tuzemsku nebo podobná forma studia v zahraničí, s výjimkou postgraduálního studia a obdobné formy studia, pokud souvisejí s pracovním zařazením zaměstnance.

8. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům příspěvek na doplňkové penzijní spoření, a to dle vnitřní směrnice „Zásady pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění " v platném znění.

9. Ředitel společnosti může schválit mimořádnou finanční podporu pozůstalým po úmrtí zaměstnance.

Kapitola 6
BOZP

1. Zaměstnavatel bude výborům ZO DOSIA a OSPEA poskytovat bez zbytečných průtahů podklady potřebné k výkonu jeho oprávnění podle právních předpisů, včetně práva kontroly dodržování pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivní smlouvy a práva kontroly nad stavem BOZP.

2. Obě strany se dohodly na ustanovení komise pro vyřizování škod způsobených zaměstnancem zaměstnavateli, škod způsobených zaměstnanci, za něž odpovídá zaměstnavatel a odškodnění pracovních úrazů.
Komise bude pracovat ve složení: ředitel společnosti, ekonomický náměstek a předsedové výborů ZO DOSIA a OSPEA, případně jiný člen výborů ZO DOSIA a OSPEA zmocněný k zastupování. U části jednání může být na vlastní žádost, anebo vyžádá-li si jeho přítomnost některý ze členů komise pro vyřizování škod, přítomen zaměstnanec, jehož případ se šetří. K části jednání může být také přizvána odborně způsobilá osoba nebo znalec z projednávaného oboru na náklady toho, kdo takové osoby přizval.

3. Prověrky v BOZP proběhnou na všech pracovištích zaměstnavatele za společné účasti zástupců zaměstnavatele, zástupců výborů ZO DOSIA a OSPEA a poskytovatele pracovně lékařských služeb. Opatření přijatá za účelem odstranění závad zjištěných kontrolou v BOZP budou v písemné formě předány výborům ZO DOSIA a OSPEA.

4. Zaměstnavatel bude pololetně a ročně zpracovávat rozbory pracovních úrazů a nemocí z povolání. O potřebných opatřeních, která zaměstnavatel učiní, bude proveden zápis zaměstnavatelem. Jedno vyhotovení zápisu předá zaměstnavatel pro výbory ZO DOSIA a OSPEA.

5. Pokud bude zaměstnanci přiznán v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání statut osoby se zdravotním postižením, bude zaměstnavatel napomáhat zaměstnanci k zajištění místa u jiného zaměstnavatele, pokud jej sám nemůže zaměstnat na pro zaměstnance vhodném pracovním místě. Zároveň bude zaměstnavatel spolu s výbory ZO DOSIA a OSPEA řešit případnou formu pomoci, pokud se zaměstnanec z uvedených důvodů, dostane do finanční tísně.

6. Na základě identifikace a vyhodnocení pracovních rizik, ve spolupráci s výbory ZO DOSIA a OSPEA a poskytovatelem pracovně lékařských služeb, bude zaměstnavatel poskytovat zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje tak, aby bylo naplněno ustanovení §104 ZP v platném znění. Ochranné osobní pracovní prostředky budou mít parametry odpovídající Nařízení vlády č. 390/2021 Sb. a nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/425 o osobních ochranných prostředcích a o zrušení směrnice Rady 89/686/EHS, nebo dle příslušných platných právních předpisů.

7. Zaměstnavatel v zájmu hygieny a ochrany zdraví zaměstnanců zajistí podle platných předpisů (nař. vlády č. 361/2007 Sb. a dalších prováděcích předpisů ZP v platném znění), vybavenost a provozuschopnost hygienických zařízení na všech svých konečných linkách MHD. Zaměstnancům budou vytvořeny takové pracovní podmínky, aby mohli zařízení využívat.

8. Zaměstnavatel bude bezplatně poskytovat zaměstnancům ochranné nápoje v souladu s vydanou vnitřní směrnicí a platnými právními předpisy.

9. Zaměstnavatel bude zvát zástupce výborů ZO DOSIA a OSPEA zmocněné k zastupování k těm částem jednání a porad společnosti, které souvisejí s otázkami bezpečnosti a hygieny, v souladu s §108 ZP v platném znění.

10. O lékařský posudek bodového ohodnocení za účelem stanovení výše odškodnění v jednotlivých případech žádá zaměstnanec. Zaměstnavatel prokazatelně upozorní poškozeného na nutnost předložit uvedený posudek, aby mohlo být provedeno odškodnění bolesti a ztížení společenského postavení zaměstnance.

11. V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance bude zaměstnavatel jednat s výbory ZO DOSIA a OSPEA o možnosti odškodnění rodiny zaměstnance nad rámec ZP.

12. Jednotný postup při vybavování, o obměně a užívání stejnokrojových součástí vybraných profesí zaměstnanců je stanoven vnitřní směrnicí.

Kapitola 7.
Mzdová oblast

A) Základní ujednání

1. Smluvní strany se dohodly pro rok 2026 na plošném 4 % nárůstu tarifních mezd proti skutečnosti roku 2025.

2. Smluvní strany se dohodly, že o výši mezd na rok 2027, 2028 a rok 2029 budou na základě kolektivního vyjednávání uzavřeny dodatky této kolektivní smlouvy.

3. Po vzájemné dohodě smluvních stran bude-li tato kolektivní smlouva prodloužena po roce 2029 na další období její platnosti, zavazují se smluvní strany, vždy před koncem kalendářního roku zahájit kolektivní vyjednávání o mzdách na příslušný kalendářní rok, za podmínek odst. 2) písm. A) Kapitoly 7. této kolektivní smlouvy. Výplatní termíny pro další prodloužené období, budou projednány v rámci tohoto ustanovení.

B) Základní principy odměňování

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se, ve smyslu § 109 ZP, rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

2. Zásady a pravidla pro odměňování zaměstnanců MDPO, a.s., uplatňování mzdových forem a jednotlivých složek mzdy a zásady a pravidla pro poskytování cestovních náhrad, které jsou rozpracovány ve vnitřních předpisech zaměstnavatele a jsou nedílnou součástí této kolektivní smlouvy. V případě každé změny v dikci některé ze zásad a pravidel odměňování či poskytování cestovních náhrad je povinností každé ze stran této kolektivní smlouvy postupovat v souladu s § 8 odst. (5) zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění.

C) Splatnost mzdy

1. Výplatní termíny v roce 2026 jsou: 15. 1., 13. 2., 13. 3., 15. 4., 15. 5., 15. 6., 15. 7., 14. 8., 15. 9., 15. 10., 13. 11., 15. 12.

2. Výplatní termíny v roce 2027 jsou: 15. 1., 15. 2., 15. 3., 15. 4., 14. 5., 15. 6., 15. 7., 13. 8., 15. 9., 15. 10.,15. 11., 15. 12.

3. Výplatní termíny v roce 2028 jsou: 14. 1., 15. 2., 15. 3., 13. 4., 15. 5., 15. 6., 14. 7., 15. 8., 15. 9., 13. 10., 15. 11., 15. 12.

4. Výplatní termíny v roce 2029 jsou: 15. 1., 15. 2., 15. 3., 13. 4., 15. 5., 15. 6., 13. 7., 15. 8., 14. 9., 15. 10.,15. 11., 14. 12.

5. **Smluvní strany se v této KS dohodly na systému výplaty mezd:**
   - Mzda se zaměstnanci vyplácí v penězích, a to v české měně.
   - Mzda je vyplácena na náklad a nebezpečí zaměstnavatele na platební účet určený zaměstnancem, a to tak, aby měl zaměstnancem mzdu k dispozici nejpozději v pravidelném termínu její výplaty.
   - Nesouhlasí-li zaměstnanec s výplatou mzdy na platební účet, nemá-li zaměstnanec platební účet zřízen či neposkytne-li zaměstnavateli potřebnou součinnost, je mzda zaměstnanci vyplácena v hotovosti v pracovní době či mimo pracovní dobu na výplatním místě – pokladně společnosti, a to ve všední dny od 10:00 do 15:00. Zaměstnanci nastupujícímu na pracovní směnu v den výplatního termínu, a to po skončení pokladních hodin, tj. po 15:00 hodině bude mzda v hotovosti vyplacena v pokladně společnosti od 7:0 do 8:00 hodiny následujícího pracovního dne.
   - Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu poštovní poukázkou na adresu jeho trvalého bydliště následující pracovní den po dni stanovém k výplatě mzdy, a to na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodl jinak. Zaměstnanec může individuálně požádat zaměstnavatele o uschování své mzdy v podkladně společnosti na několik dnů po výplatním termínu.
   - Zaměstnanec je oprávněn k přijetí mzdy zmocnit jinou osobu. Toto zmocnění je nutné provést písemně s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Kapitola 8
Závěrečná ustanovení

1. Kolektivní smlouva se stává závaznou pro obě smluvní strany po podpisech zástupců obou smluvních stran. Účinnosti nabývá od prvního dne období, na které byla uzavřena.

2. Kterákoliv ze stran může navrhnout jednání o změně nebo doplnění této smlouvy. O návrhu je druhá strana povinna zahájit jednání do 15 kalendářních dnů od obdržení návrhu. Do přijetí případné změny platí tato smlouva.

3. V případě změny nebo zrušení obecně závazného právního předpisu (vyšší moc) týkajícího se nároků zaměstnanců na něž se vztahuje tato KS a vztahů upravených touto KS, zahájí smluvní strany bez zbytečného odkladu vyjednávání o dalším postupu. Do přijetí případné změny jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této KS, pokud to obecně závazný předpis umožňuje. Bude-li právní předpis upravovat práva a povinnosti zaměstnance příznivěji pro zaměstnance než tato KS, bude mít právní přepis přednost před touto KS.

4. **Smluvní strany uzavírají tuto smlouvu na období:**

od 1. 1. 2026 do 31. 12. 2029 s účinností od 1. 1. 2026

s výjimkou kap. 7, písm. a), čl. 2., kde se smluvní strany dohodly, že o výši mezd na rok 2027 a další budou na základě kolektivního vyjednávání uzavřeny dodatky této kolektivní smlouvy.

5. Tato kolektivní smlouva je vyhotovena ve třech originálech. Jeden originál kolektivní smlouvy je pro potřeby zaměstnavatele, zbývající originály kolektivní smlouvy jsou pro potřeby výborů

Městský dopravní podnik Opava
akciová společnost
747 06 OPAVA, Bílovecká 98
DIČ: CZ64610250

ZO DOSIA a OSPEA. Pro potřeby obou smluvních stran je možné pořizovat kopie této kolektivní smlouvy.

6. Zaměstnanci mohou po předchozí dohodě nahlédnout do kopie kolektivní smlouvy na výborech ZO DOSIA a OSPEA a na sekretariátu ředitele společnosti, zaměstnaneckém oddělení, dispečinku, u správce majetku, vedoucího předprodeje jízdenek, mistra údržby vozidel MHD a mistra údržby TV. Nově přijímaní zaměstnanci budou s touto kolektivní smlouvou seznámeni zaměstnaneckým oddělením v den jejich nástupu do zaměstnání.

7. V případě ohrožení sociálního smíru mezi smluvními stranami této kolektivní smlouvy, např. před vyhlášením stávkové pohotovosti, možnou stávkou nebo před oznámení možné výluky, zahájí strany této kolektivní smlouvy neodkladně, nejpozději do 7 pracovních dnů intenzivní jednání, ve věci sporu.

V Opavě dne 26.11.15

Miroslav Kučera	v.z.	Vratislav Feigel	Milan Semera
předseda výboru ZO DOSIA		předseda odborové svazu OSPEA	předseda představenstva