

Kolektivní smlouva

**Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost
uzavřená
na období 2016-2017**

**ve znění Dodatku č. 1
(dále jen „kolektivní smlouva“)**

Ve smyslu ustanovení § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a s odvoláním na zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

uzavírají
zaměstnavatel

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (dále jen „DP“ nebo „zaměstnavatel“),
sídlem Sokolovská 217/42, 190 22 Praha 9, IČO: 00005886

zastoupený

Mgr. Martinem Gillarem, předsedou představenstva
JUDr. Janem Blechou, místopředsedou představenstva

a

jménem všech zaměstnanců tyto odborové organizace:

Federace profesních odborů, sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha,
IČO: 22881697,
zastoupená Jiřím Obítkem

ZO OS DP Metro Praha o.z. strojvedoucích, sídlem Sliačská 1150/1, Michle, 141 00 Praha,
IČO: 86596802,
zastoupená Tomášem Novotným

Odbory DP PRAHA, sídlem Na bojišti 1452/5, Nové Město, 120 00 Praha 2,
IČO: 05458641,
zastoupená Lubošem Olejářem

ZO OS Nezávislých odborů strojvedoucích, dozorcích dep a provozních pracovníků DP
Metro Praha, sídlem Sliačská 1150/1, Michle, 141 00 Praha,
IČO: 71003487,
zastoupená Oldřichem Schneiderem

ZO OS Dopravní podnik Elektrické dráhy o.z., sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00
Praha,
IČO: 17049008,
zastoupená Petrem Slaninou

OSPEA, sídlem Starostrašnická 25/55, Strašnice, 100 00 Praha,
IČO: 26633485,
zastoupená Vratislavem Feigelem

Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku Autobusy, sídlem U vozovny
590/6, Malešice, 108 00 Praha,
IČO: 26631776,
zastoupená Václavem Pospíšilem

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy ZO - Podnikový výbor D.P.HL.M. Prahy, A.S.-Autobusy, sídlem Praha 9, Letňanská 24,
IČO: 62939343,
zastoupená Josefem Buriánkem

Odborový svaz pracovníků DOSIA Čech a Moravy Základní odborová organizace OS Dopravní podnik Praha a.s. - ředitelství,
sídlím Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha,
IČO: 62940724,
zastoupená Zdeňkou Královou

ODBOROVÝ SVAZ DOPRAVY, SILNIČNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ A AUTOOPRAVÁRENSTVÍ ČECH A MORAVY, ZO – DOPRAVNÍ PODNIK AUT. DOP. DISPEČINK, sídlem Na bojišti 1452/5, Nové Město, 120 00 Praha 2,
IČO: 63108551,
zastoupená Vilmou Havlínovou

Základní organizace OS Dopravy Motol, sídlem Praha 5, Plzeňská 217,
IČO: 71242333,
zastoupená Jiřím Zabloudilem, dr. h. c.

ZDRAVÉ ODBORY, sídlem K Vystrkovu 1502/5, Modřany, 143 00 Praha,
IČO: 22906479,
zastoupená Zuzanou Novotnou

Odborové sdružení pražských dopraváků, sídlem Praha 4 – Michle, Ke Garážím 2,
IČO: 22686452,
zastoupená Petrem Pulcem

XXL – Svaz, sídlem Mnichovice, Smrčková 315,
IČO: 28553811,
zastoupená Stanislavem Mikšovským

Základní organizace Odborového sdružení Čech, Moravy, Slezska při Dopravním podniku Praha, pobočný spolek, sídlem Plzeňská 101/219, Motol, 150 00 Praha 5,
IČO: 05569681,
zastoupená Markem Tošilem

Základní organizace OS DOSIA Depo Zličín, sídlem Na Radosti 132/51, Třebonice, 155 21 Praha,
IČO: 22771662,
zastoupená Karlem Kavalírem

DOP (Dopravní odbory Praha), sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha,
IČO: 22716106,
zastoupená Tomášem Novotným

Federace výkonných zaměstnanců České republiky, sídlem Křížkovského 1288/10, Žižkov, 130 00 Praha,

IČO: 22765174,
zastoupená Miroslavem Prokopem

Základní organizace odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví - Odbory informatika, sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha 9,
IČO: 04136080,
zastoupená Ing. Jaroslavem Ježkem

Odborová organizace Rada odborových hnutí, sídlem Bří. Nováků 170, 252 61 Jeneč,
IČO: 04242394,
zastoupená Ing. Jaroslavem Doušou, CSc.

Základní organizace Odborového svazu dopravy, DP Praha Klíčov, sídlem Letňanská 65/24,
Vysočany, 190 00 Praha 9,
IČO: 04715497,
zastoupená Eduardem Kulou

Odbory veřejné dopravy, sídlem Kamenická 678/8, Holešovice, 170 00, Praha 7,
IČO: 04728831.
zastoupená Josefem Vašákem

Odborová organizace řidičů Praha, sídlem Letňanská 65/24, Vysočany, 190 00, Praha 9
IČO: 04814754,
zastoupená Tomášem Mikšovským

kolektivní smlouvu na období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2020 níže uvedeného znění:

Kolektivní smlouva obsahuje:

1. ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	5
2. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	6
3. DOPRAVNĚ PROVOZNÍ OBLAST	11
4. MZDOVÁ OBLAST.....	12
5. SOCIÁLNÍ OBLAST	14
6. BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	36
7. ČINNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A VZTAHY SE ZAMĚSTNAVATELEM	39
8. STÍŽNOSTI A SPORY	45
9. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	48

1. Základní ustanovení

1.1 Tato kolektivní smlouva (dále jen „KS“) upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a všemi zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Ustanovení této KS platí pro všechny zaměstnance.

1.2 Odborová organizace může udělit plnou moc k zastupování ve vztahu k zaměstnavateli jiné odborové organizaci nebo třetí osobě. Plná moc musí být udělena písemně a může být kdykoliv odvolána. Organizace, která plnou moc udělila nebo odvolala, je povinna bez zbytečných odkladů o tom písemně informovat zaměstnavatele.

1.3 Nedílnou součástí této KS je příloha, která rozšiřuje a specifikuje ustanovení této KS.

1.4 Smluvní strany si poskytují bez zbytečného odkladu potřebné sociálně-ekonomické informace, dále jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost při řešení závažných problémů, pokud to nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy.

1.5 Smluvní strany zajistí, aby při uplatňování práv z pracovněprávních vztahů byly plněny povinnosti dané ZP, touto KS a ostatními obecně závaznými právními předpisy.

1.6 Smluvní strany se zavazují vzájemně se bez zbytečného odkladu informovat o svých rozhodnutích, která se dotýkají zájmu druhé smluvní strany. Tyto informace budou zpravidla poskytovány písemně.

1.7 Zaměstnavatel zajistí dodržování rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy, zejména se ZP a zákonem č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

2. Pracovněprávní vztahy

2.1 Pracovněprávní vztahy se řídí ZP, Pracovním řádem, touto KS a dalšími obecně závaznými právními předpisy. Odchylná úprava práv týkající se mzdových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích nemůže být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví ZP nebo tato KS jako nejméně nebo nejvýše přípustné.

2.2 Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance s touto KS, Pracovním řádem, provozními předpisy a jinými vnitřními normami platnými pro výkon práce na daném pracovišti. Dále je povinen zajistit, aby byla KS přístupná všem jeho zaměstnancům.

2.3 Zaměstnanost

2.3.1 Při provádění organizačních opatření souvisejících se změnou systemizace pracovních míst (včetně strukturálních změn a racionalizačních opatření) bude zaměstnavatel postupovat podle příslušných ustanovení ZP, vnitřní normy řešící proces změn v systemizaci pracovních míst a následujících zásad:

a) zaměstnavatel

- v případě zamýšlené změny makrostruktury schvalované Představenstvem DP,
- v případě zamýšlené změny organizačních vazeb mezi jednotlivými útvary organizační struktury DP v rámci mikrostruktury, zřízení pracovního místa, zrušení pracovního místa a změny u obsazeného pracovního místa schvalované Představenstvem DP

zajistí informování a projedná s příslušnými odborovými organizacemi zamýšlené důvody organizačního opatření a související změnu systemizace pracovních míst v dostatečném časovém předstihu pro vypořádání souvisejících pracovněprávních vztahů dle výše uvedených odrážek, před jejich schválením, nejpozději 7 kalendářních dnů před navrhovaným datem účinnosti, vyplývajícím z projednávaného návrhu změny, opatření a souvisejících změn. V případě předpokladu rušení obsazených pracovních míst nejméně 30 kalendářních dnů před navrhovaným datem účinnosti vyplývajícím z projednávaného návrhu změny, opatření a souvisejících změn, pokud nebude dohodnuto jinak. Odborová organizace je oprávněna požádat o individuální projednání ve svém statutárním orgánu.

- v případě zamýšleného převodu neobsazeného pracovního místa do jiného útvaru při zachování shodné náplně práce, změny plánovaného tarifního stupně bez související změny náplně práce, rušení neobsazeného pracovního místa a změny názvu útvaru bez související změny v posláních a působnostech útvaru schvalované personálním ředitelem o zamýšlených změnách plánovaných tarifních stupňů informuje zaměstnavatel odborové organizace nejméně 30 kalendářních dnů před navrhovaným datem účinnosti. Odborové organizace mohou do 8 pracovních dnů od data zaslání požádat o projednání navrhovaných změn.

O zrušení a převodech neobsazených pracovních míst a změnách názvů útvarů bez související změny v posláních a působnostech útvaru a organizační struktury DP informuje zaměstnavatel čtvrtletně za předcházející čtvrtletí.

- #### b) při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů využije zaměstnavatel především přirozeného úbytku zaměstnanců, případně zaměstnanců, kteří projeví zájem o odchod z DP, s cílem zaměstnat maximum zaměstnanců v produktivním věku. K jeho usměrňování bude vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou současně s odchodem z DP využít možnosti odchodu do starobního důchodu. S ohledem na předpokládaný odchod některých zaměstnanců do důchodu bude průběžně zpracováván přehled volných míst, která nebudou zrušena a která lze obsadit

uvolňovanými zaměstnanci především v produktivním věku; obdobně bude postupováno u nově vytvářených pracovních míst,

- c) při hromadném propouštění, tj. skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP 30 a více zaměstnanců DP, bude zaměstnavatel dále postupovat podle § 62 a násl. ZP,
- d) zaměstnavatel dále projedná s příslušnými odborovými organizacemi důvody a zamýšlený postup převodu činností na externí dodavatele, případně převodu činností zpět do DP,
- e) v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření bude přednostně snižováno množství pracovníků najímaných z dodavatelských organizací na obdobné práce vykonávané v jednotce, provozu nebo oddělení, které jsou vykonávány zaměstnanci DP.

2.3.2 Při propouštění zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců pečujících o nezletilé dítě, či pečujících o zletilé dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání (samoživitelé), v důsledku organizačních změn bude zaměstnavatel účinně pomáhat při případném hledání nového pracovního místa, především předkládáním seznamů volných pracovních míst v rámci DP vhodných pro tyto zaměstnance.

2.3.3 Projednávání každého konkrétního snížení stavu zaměstnanců (výpověď) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP s příslušnou odborovou organizací zajistí odpovědný útvar úseku personálního za součinnosti příslušného vedoucího útvaru.

Při projednávání zaměstnavatel písemně předloží:

- a) důvod organizačního opatření,
- b) pracovní místa, jež byla uvolňovanému zaměstnanci nabídnuta, event. důvod, proč pracovní místa nebyla nabídnuta, a postoj zaměstnance k této nabídce.

Nabídnutá pracovní místa mohou být i charakteru vyžadujícího rekvalifikaci, případně s nižší kvalifikací než rušené pracovní místo.

Příslušný vedoucí útvaru ústně sdělí důvody, které vedou k rozhodnutí o propuštění konkrétního zaměstnance ve vztahu k ostatním v úvahu přicházejícím zaměstnancům. Z projednávání bude vytvořen zápis s případným vyjádřením strany zaměstnavatele nebo odborových organizací.

2.3.4 Nejpozději 30 dnů před přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 a násl. ZP jsou dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel povinni informovat příslušné odborové organizace o této skutečnosti a projednat s nimi za účelem dosažení shody datum nebo navrhané datum převodu, důvody převodu, právní, ekonomické a sociální důsledky převodu a připravovaná opatření ve vztahu k zaměstnancům.

2.3.5 Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky, aby zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele více než 20 let nebo pracují v nepřetržitém, vícesměnném nebo trvale nočním provozu více než 10 let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů vykonávat dosavadní práci, byli převedeni na jinou práci za dohodnutou výši mzdy, pokud není stanoveno zákonným předpisem jinak.

2.3.6 Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od zaměstnavatele při projednávání seznam volných pracovních míst v rámci DP a písemnou informaci pro zaměstnance končící pracovní poměr z organizačních důvodů v následující struktuře:

- postup při evidenci uchazeče o zaměstnání,

- kontaktní údaje na příslušná pracoviště Úřadu práce v Praze a okolí,
- možnosti vyhledávání vhodné nabídky volných pracovních míst včetně kontaktů personálních agentur,
- informace o možnostech rekvalifikačních kurzů.

2.3.7 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné. Odstupné se poskytuje v závislosti na době nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance u DP. Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP se posuzuje dle bodu 5.9.7.

Při ukončení pracovního poměru bude výše odstupného činit v závislosti na délce pracovního poměru:

Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP	Základní výše odstupného (násobek průměrného měsíčního výdělku)	Výše odstupného při ukončení pracovního poměru dohodou o 1 měsíc dříve, než by uplynula výpovědní doba	Výše odstupného při ukončení pracovního poměru dohodou o 2 měsíce dříve, než by uplynula výpovědní doba
do 8 let	3 -násobek	4 -násobek	5 -násobek
8 a více let	5 -násobek	6 -násobek	7 -násobek
15 a více let	6 -násobek	7 -násobek	8 -násobek
20 a více let	7 -násobek	8 -násobek	9 -násobek
25 a více let	8 -násobek	9 -násobek	10 -násobek
30 a více let	9 -násobek	10 -násobek	11 -násobek
35 a více let	10 -násobek	11 -násobek	12 -násobek

2.3.8 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné zaměstnanci nenáleží, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti podle § 270 odst. 1 a § 67 odst. 2 ZP.

2.3.9 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. f) ZP z důvodu pozbytí způsobilosti pro výkon profese na základě provedení dopravně psychologického vyšetření nebo dohodou z téhož důvodu, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši šestinásobku měsíčního průměrného výdělku. Tento důvod musí být prokazatelně zdokladován:

- U zaměstnanců, jejichž zdravotní způsobilost je posuzována dle zákona č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, ve znění pozdějších předpisů nebo vyhlášky č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, ve znění pozdějších předpisů po vykonání odborné zkoušky.
- U ostatních zaměstnanců po odpracování 10 let od posledního nástupu v DP. Zaměstnancům zařazeným do sociálního programu na dobu určitou se souběžnou změnou pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou bude odstupné ve výši šestinásobku měsíčního průměrného výdělku vyplaceno při skončení pracovního poměru z důvodu uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru podle § 65 ZP.

2.3.10 Odstupné bude zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.

2.3.11 DP neuplatní výpověď z pracovního poměru pro důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP u obou manželů, zaměstnanců DP, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Toto ustanovení neplatí v případě, že oba zaměstnanci dosáhli důchodového věku.

2.3.12 Zaměstnavatel bude v souladu se ZP dle svých možností a ve spolupráci s odborovými organizacemi vytvářet podmínky pro uplatnění zaměstnanců v pracovním poměru, kteří ztratili zdravotní nebo dopravně psychologickou způsobilost pro výkon sjednaného druhu práce, v rámci Sociálního programu DP.

V případě, že zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době nebo zaměstnanec bez konkrétního rozvrhu směn požádá o převedení na jinou práci z důvodu ztráty zdravotní nebo dopravně psychologické způsobilosti pro výkon sjednaného druhu práce, umožní mu zaměstnavatel převedení na jinou práci, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Pokud by na základě tohoto převedení zaměstnanec pobíral bez svého zavinění nižší mzdu, může požádat o doplatek do průměrné hrubé mzdy, kterou dosahoval před uvedeným převedením, a to za následujících podmínek a v následující výši:

- při odpracování 20 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 75 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 25 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 80 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 30 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 85 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 35 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 90 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti.

Doplatek do průměrné mzdy, kterou zaměstnanec dosahoval před převedením je snížen o případné příjmy z jiných pracovněprávních vztahů sjednaných s DP.

O konkrétním postupu v jednotlivém případě (změna druhu práce, výše doplatku do průměrné hrubé mzdy dosahované zaměstnancem před převedením) rozhoduje personální ředitel na základě stanoviska Komise sociálního programu (dále jen „KSP“). KSP navrhuje postup v souladu s „Určujícími principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS“.

2.3.13 Zaměstnavatel zajistí podmínky pro informování všech zaměstnanců o vypsání výběrových řízeních na nově zřizovaná pracovní místa a na pracovní místa uvolněná odchodem zaměstnanců z DP.

2.3.14 Zaměstnavatel bude v rámci dodavatelských vztahů a činností vykonávaných s dohledem DP jednat o možnosti uplatnění zaměstnanců DP, kteří ztratili způsobilost pro výkon sjednaného druhu práce.

2.4 Právo na dovolenou

2.4.1 Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům dovolenou za kalendářní rok v délce pěti týdnů v kalendářním roce.

2.4.2 Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené je nutno přihlížet k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance (§ 217 odst. 1 ZP).

2.4.3 Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

2.4.4 Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

2.5 Pracovní doba

2.5.1 Délka pracovní doby činí:

- a) u řidičů MHD a strojvedoucích metra a u zaměstnanců, na které se vztahuje § 16 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, 40 hodin týdně (funkce a profese těchto zaměstnanců jsou uvedeny v příloze č. 1 vnitřní normy o pracovní době a době odpočinku),
- b) u ostatních zaměstnanců 37,5 hodiny týdně s výjimkou zaměstnanců s jinou úpravou pracovní doby, pracujících ve speciálním režimu při nočních přepravních výlukách v metru.

2.5.2 Podle povahy práce a podmínek provozu je pracovní doba rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne (s vyrovnáním délky pracovní doby během sedmi kalendářních dnů po sobě následujících) nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny.

2.5.3 Pracovní doba se při rovnoměrném rozvržení rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne. Délka jedné pracovní směny při takto stanoveném rozvrhu činí průměrně 8 hodin (respektive 7,5 hodiny ve smyslu bodu 2.5.1 b), přičemž začátky a konce pracovních směn mohou být dle potřeb pracoviště upraveny odlišně.

2.5.4 Při pravidelné údržbě zařízení ochranného systému pouze v nočních přepravních výlukách je stanoveno odchylné rozvržení pracovní doby do směn při dodržení průměrné 40 hodinové týdenní pracovní doby (respektive 37,5 hodinové týdenní pracovní doby ve smyslu bodu 2.5.1 b), délky směny a nepřetržitého odpočinku mezi směnami se samostatným rozvrhem pracovní doby.

2.5.5 Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanoví týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla dvanáct hodin.

2.5.6 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby do směn se stanoví rozvrhem směn – turnusem, zpracovaným na příslušné rozvrhovací období. V JPM a v oddělení Ostraha objektů bude vyrovnána stanovená pracovní doba nejméně 1x v kalendářním roce zpravidla k 31. kalendářního roku. Vyrovnání rozdílů pracovní doby mezi stanoveným rozvrhem směn – turnusem a stanovenou týdenní pracovní dobou se provádí maximálně za období 26 týdnů po sobě jdoucích, u JPA max. za období 52 týdnů po sobě jdoucích tak, aby byl rozvržen za toto období stanovený fond pracovní doby. Při stanovení rozvrhu směn – turnusu bude postupováno s cílem sjednotit začátek a konec pracovní doby jednotlivých směn v rozvrhu směn – turnusu na jedno nástupní místo při dodržení stejného typu definice směny. Při převedení na jinou funkci nebo profesi bude provedeno vyrovnání plánovaného fondu pracovní doby současně s převedením.

2.5.7 a) Přestávka v práci na jídlo a oddech, která není výkonem práce, se poskytuje nejdéle po šesti hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým se tato přestávka poskytuje nejdéle po čtyřech a půl hodinách nepřetržité práce. Přestávka na jídlo a oddech může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba pro oddech a jídlo, jež je součástí

pracovní doby. Přestávky na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

- b) Specifika pracovní doby řidičských profesí jsou řešena vnitřní normou o pracovní době a době odpočinku.

2.5.8 Do pracovní doby je započtena doba potřebná k osobní očištění po skončení práce v maximální délce 15 minut.

2.5.9 Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v období 52 týdnů po sobě jdoucích v průměru více než 8 hodin týdně.

2.5.10 Zaměstnavatel je povinen projednat objem přesčasové práce s příslušnými odborovými organizacemi.

2.5.11 Smluvní strany vyhodnotí každoročně rozsah přesčasové práce. K tomu zaměstnavatel předloží minimálně 1x za čtvrtletí podrobnější rozbor přesčasové práce po jednotlivých kategoriích zaměstnanců a po jednotlivých organizačních složkách.

2.5.12 Pružná pracovní doba je řešena vnitřní normou o pracovní době a době odpočinku.

2.5.13 „Definice směny“ je grafické nebo časové (vyjádřené v hodinách a minutách) vyjádření průběhu pracovního dne zaměstnance. „Definice dělené směny“ je grafické nebo časové (vyjádřené v hodinách a minutách) vyjádření průběhu pracovního dne zaměstnance rozděleného do více částí.

2.5.14 Z opodstatněných, zvláště zdravotních důvodů může řidič tramvaje písemně požádat o přidělování „definic směn“ v délce pouze výjimečně překračující 9 hodin. Tato žádost musí být zohledněna.

2.5.15 Délka „definic směn“ u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby nesmí u řidiče tramvaje překročit 12 hodin, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak.

2.5.16 Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude pro účely výplaty náhrady odměny za dobu nemoci stanoven fiktivní rozvrh směn ve dnech pondělí – pátek dle sjednaného úvazku.

2.5.17 Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci při likvidaci mimořádné události vyskytnuvší se při zajišťování provozu je považováno u zaměstnance poskytujícího tuto pomoc za činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy v souladu s § 273 odst. 2 ZP.

2.5.18 Smluvní strany budou jednat o zavedení umožnění výkonu práce mimo obvyklé pracoviště DP u zaměstnanců, jimž jejich sjednaný druh výkonu práce (funkce nebo profese) umožňuje výkon práce mimo obvyklé pracoviště DP na základě schválení jejich vedoucího útvaru vydaného v souladu s vnitřní normou, vydanou na základě předchozí dohody s odborovými organizacemi.

3. Dopravně provozní oblast

3.1 Pokud při dočasných dopravních opatřeních v autobusové dopravě (zpravidla do 3 měsíců trvání) nebude odchylka jízdní doby větší než ± 1 minuta na každých započatých 15 minut celkové jízdní doby, nebudou na lince jízdní doby měněny a jízdní řády zůstanou zachovány. Případné výjimky budou konzultovány s odborovými organizacemi.

3.2 Náměty a požadavky předkládané k projednávání v provozní komisi zaměstnavatele budou vždy konzultovány s vedoucím příslušného útvaru a jejich obsah bude v souladu s jednacím řádem komise. Příslušné odborné útvary zaměstnavatele budou náměty a požadavky z provozní komise neprodleně prošetřovat a řešit. O výsledku, případně stavu řešení bude předkladatel informován nejdéle do 6 týdnů (a dále průběžně), a to především s využitím jednání provozní komise.

3.3 Zaměstnanci vykonávající kontrolní činnost v provozu mají povinnost podat služební hlášení ve smyslu provozního předpisu O 7. Při provádění kontrol nesmí být dotčena důstojnost kontrolovaných ani kontrolujících zaměstnanců. Zaměstnanec musí být informován, dle možností, kontrolujícím zaměstnancem na místě, ve výjimečných případech, a pokud to není technicky možné, co nejdříve jiným způsobem, zvláště v případě překročení rychlosti.

3.4 Zaměstnavatel přidělí každému zaměstnanci soubor všech provozních předpisů, které je povinen znát s ohledem na výkon své profese, umožní každému zaměstnanci pořízení kopie provozních předpisů v elektronické podobě a zapůjčí každému zaměstnanci na jeho žádost potřebné materiály, minimálně 21 dnů předem, k přípravě na zkoušky a přezkoušení související s výkonem jeho povolání. Periodická přezkoušení z provozních předpisů budou prováděna písemnou nebo elektronickou a předem zveřejněnou formou. Materiál pro periodická přezkoušení zaměstnavatel zpřístupní prostřednictvím své vnitřní počítačové sítě, včetně souboru všech otázek přezkoušení. Periodická přezkoušení z provozních předpisů je možno provádět elektronickou formou pouze u zaměstnanců, kteří mají zřízen uživatelský účet u DP, s výjimkou periodického přezkoušení řidičů tramvají.

3.5 Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům, mezi jejichž povinnosti patří nošení stejnokroje, příspěvek na jeho údržbu ve výši 1 Kč za každou odpracovanou hodinu. Tato úhrada bude vyplácena současně se mzdou nebo odměnou z dohod.

4. Mzdová oblast

4.1 Pravidla pro odměňování zaměstnanců

4.1.1 Mzdy zaměstnanců se stanovují podle KS a Pravidel pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost, která jsou přílohou KS.

4.1.2 Zaměstnavatel zodpovídá za to, aby zaměstnanec byl zařazen podle druhu vykonávané práce do odpovídajícího tarifního stupně.

4.2 Mzdy v letech 2016 – 2020

Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v jednotlivých letech 2016 – 2020 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

4.3 Průměrný výdělek

4.3.1 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel ve smyslu § 351, § 352 a § 353 odst. 1 a 2 a § 362 ZP z hrubé mzdy nebo odměny z dohody zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období včetně práce přesčas.

Za odpracovanou dobu se považuje:

- a) konal-li zaměstnanec práci podle rozpisu směn,
- b) doba, po kterou byl zaměstnanec převeden na jinou práci,
- c) doba, kterou zaměstnanec odpracoval na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce.

Hrubou mzdou není např.:

- a) náhrada mzdy (např. za dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost),
- b) cestovní náhrady,
- c) odstupné,
- d) odměna za pracovní pohotovost,
- e) poskytnuté benefity,
- f) dávky nemocenského pojištění poskytované příslušnou správou sociálního zabezpečení,
- g) odměny poskytnuté k pracovním výročím.

4.3.2 Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí a průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí.

4.3.3 U mzdy za delší než čtvrtletní období se pro účely zjišťování průměrného výdělku určí poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Zbývající část mzdy se zahrne do hrubé mzdy v dalším nebo dalších obdobích. Části mzdy poskytované za více kalendářních čtvrtletí se započítávají v závislosti na odpracované době v kalendářním čtvrtletí rozhodném pro výpočet průměrného výdělku.

4.3.4 Pokud by průměrný výdělek zaměstnance byl nižší než minimální mzda, na niž zaměstnanci vzniklo právo v příslušném měsíci, kdy se průměrný výdělek používá, zvýší se průměrný výdělek na výši minimální mzdy.

4.3.5 Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení výše náhrady škody při pracovních úrazech a nemoci z povolání, je předchozí kalendářní rok. To platí v případě, že takto určené rozhodné období je na rozdíl od způsobu zjištění podle bodu 4.3.2 pro zaměstnance výhodnější.

4.3.6 Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, **použije se pravděpodobný výdělek:**

- a) u zaměstnanců v pracovním poměru stanovený z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédnou zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo zaměstnanců bez konkrétního rozvrhu směn se zjistí 21 dnů přepočtem z odpracovaných hodin dle sjednaného úvazku,
- b) u zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr stanovený ze skutečně vyplacené odměny z dohody a z odpracované doby v rozhodném období.

4.4 Společná ustanovení v oblasti mezd a odměn z dohod

4.4.1 Zaměstnanci se nezávisle na celkových výsledcích DP zaručuje právo na zaručenou mzdu ve smyslu § 112 ZP.

4.4.2 Zaměstnanec má možnost ve smyslu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů do 15. února následujícího roku podepsat „Prohlášení poplatníka

daně“ a požádat zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňových bonusů po předložení všech potřebných dokladů do téhož data na mzdovou účtárnu.

4.4.3 Mzda nebo odměna z dohod je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda nebo odměna z dohod je splatná dvanáctý den po skončení měsíčního období, za něž se poskytuje. Pokud je dvanáctým dnem sobota, neděle nebo státní anebo ostatní svátek dle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, ve znění pozdějších předpisů je výplatním termínem poslední pracovní den před tímto dnem.

4.4.4 Zaměstnanci, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak, je DP povinen před nástupem na dovolenou vyplatit mzdu splatnou během dovolené nebo přiměřenou zálohu na mzdu, která by byla splatná během dovolené.

4.4.5 Mzda nebo odměna z dohod se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru a vyplácí se v částkách zaokrouhlených na desetikoruny s tím, že rozdíl bude převeden do dalšího zúčtovacího období.

4.4.6 Mzda nebo odměna z dohod se zaměstnanci vyplácí v zákonných penězích. Mzdu nebo odměnu z dohod, resp. částku určenou zaměstnancem, zasílá zaměstnavatel na svůj náklad a nebezpečí na základě dohody se zaměstnancem na jeden platební účet poskytovatele peněžních služeb určeného zaměstnancem nebo ji vyplácí v pracovní době na pracovišti nebo místě určeném zaměstnavatelem. Vyúčtování mzdy nebo odměny z dohod se předává v pracovní době zaměstnanci na pracovišti nebo místě určeném zaměstnavatelem.

4.4.7 Výše mzdy nebo odměny z dohod, s výjimkou podmínek pro její přiznávání, má důvěrný charakter. Zaměstnanci, kteří při své práci přicházejí do styku s uvedenými informacemi, nemají právo cokoli zveřejnit (viz ustanovení Pracovního řádu). Zaměstnavatel zajistí důvěrný charakter i při podpisu evidenčních listů.

4.4.8 Vykonává-li zaměstnanec práci ve více základních pracovněprávních vztazích u DP, posuzuje se mzda nebo odměna z dohod v každém základním pracovněprávním vztahu odděleně.

4.4.9 Při skončení zaměstnání budou zaměstnanci všechny mzdové složky, na které mu vzniklo právo nebo mu byly přiznány, vyplaceny vždy v termínech vyhlášených pro jejich zúčtování a výplatu.

5. Sociální oblast

5.1 Poskytování pracovnělékařských služeb, psychologické péče a zdravotní pojištění

5.1.1 Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů se umožňuje občanům výběr lékaře a zdravotnického zařízení. To se netýká lékaře pracovnělékařských služeb. Komplexní posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rozsahu platných právních předpisů přísluší výhradně lékařům pracovnělékařských služeb. V případě, že je lékař pracovnělékařských služeb zároveň registrujícím lékařem zaměstnance, vysílá zaměstnavatel zaměstnance za účelem poskytnutí pracovnělékařské služby k tomuto lékaři. Zaměstnanec si může v rámci DP zvolit svého registrujícího lékaře. V ostatních případech nemá možnost volby lékaře pracovnělékařských služeb.

5.1.2 Pracovnělékařská služba je zajišťována vlastními lékaři nebo lékaři, respektive zdravotnickým zařízením, s nímž DP uzavřel dohodu o poskytování této péče.

Pracovnělékařskou službou se zabezpečuje prevence včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z práce. V souladu s platnými právními předpisy zaměstnavatel:

- a) zabezpečuje zdravotní personál, resp. zdravotnické zařízení a uzavírá s nimi smluvní vztahy pro vykonávání pracovnělékařských služeb v rozsahu vymezeném platnými právními předpisy,
- b) zabezpečuje posuzování zdravotní způsobilosti tak, aby nedocházelo k vykonávání práce, pro kterou není zaměstnanec zdravotně způsobilý,
- c) zodpovídá za organizační zajištění pravidelných preventivních prohlídek (vstupních, periodických, mimořádných a výstupních) tak, aby nebyl narušen provoz pracoviště,
- d) zodpovídá za dodržování periodicity posuzování zdravotní způsobilosti u pravidelných preventivních prohlídek,
- e) provádí přihlašování a odhlašování pojištěnců (zaměstnanců) zdravotní pojišťovny, evidenci a dokumentaci a odvod finančních prostředků,
- f) umožní zaměstnancům rehabilitační péči v rozsahu předepsaném lékařem,
- g) zabezpečuje prevenci včetně ochrany zdraví zaměstnanců před nemocemi z povolání a jinými poškozeními zdraví z vykonávané práce.

5.1.3 Zaměstnanci jsou povinni absolvovat lékařské prohlídky v rámci pracovnělékařských služeb výhradně u příslušného lékaře v určeném zdravotnickém zařízení.

5.1.4 Náklady na lékařské prohlídky a vyšetření provedené určeným lékařem, který pro zaměstnavatele zajišťuje tyto pracovnělékařské služby, event. odborným lékařem, který byl tímto lékařem požádán o provedení odborné lékařské prohlídky, nese plně zaměstnavatel.

5.1.5 Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci pracovnělékařských služeb a doba návštěvy ošetřujícího lékaře za účelem zajištění výpisu ze zdravotní dokumentace překážkou na straně zaměstnance. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle § 103 odst. 1 písm. e) ZP a přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci bod 2. Doba potřebná k vykonání pravidelné preventivní prohlídky či návštěvy ošetřujícího lékaře je součástí stanovené pracovní doby.

Pokud charakter vyšetření nebo lékařského zákroku v rámci pracovnělékařských služeb neumožňuje po zbytek směny vykonávat práci, jedná se o překážku na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.1.6 Zaměstnanec má právo zvolit si zdravotní pojišťovnu, přičemž má povinnost oznámit zaměstnavateli do 8 kalendářních dnů ode dne změny zdravotní pojišťovny novou zdravotní pojišťovnu. Při nesplnění této povinnosti bude zaměstnanec zaměstnavateli povinen uhradit vzniklou škodu (penále, které zaměstnavatel zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny).

5.1.7 Vedoucí útvaru je oprávněn kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období, za něž mu přísluší náhrada mzdy, stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem zdržovat se v místě pobytu uvedeném v Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti (anebo změněném s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře a předem prokazatelně oznámeném zaměstnavateli) a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Jiný způsob kontroly lze dohodnout v Pracovním řádu.

5.1.8 Porušil-li zaměstnanec v období, za něž mu náleží náhrady mzdy, režim dočasně práce neschopného pojištěnce, může být zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení těchto

povinností náhrada mzdy snížena nebo neposkytnuta, nebo s ním může být rozvázán pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. h) ZP z důvodu zvláště hrubého porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301 písm. a) ZP. Rozhodnutí zaměstnavatele je možno změnit pouze soudním rozhodnutím. Upřesnění postupu kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců je řešeno vnitřní normou.

5.1.9 Zaměstnavatel hradí náklady na dopravně psychologické vyšetření osob v pracovněprávním vztahu (ve smyslu § 87a odstavce 7, věta první, zákona č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, ve znění pozdějších předpisů).

Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízeného dopravně psychologického vyšetření a všechny doby související se zajištěním vyšetření, překážkou na straně zaměstnance. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

Doba potřebná k vykonání dopravně psychologického vyšetření a všechny doby související se zajištěním vyšetření jsou součástí stanovené pracovní doby.

Zaměstnanec si hradí náklady na dopravně psychologické vyšetření (ve smyslu § 87a odstavce 7, věta druhá, zákona č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, ve znění pozdějších předpisů) sám, pokud je posuzován z důvodů vrácení řidičského oprávnění, které pozbyl v důsledku:

- a) dosažení celkového počtu 12 bodů v bodovém hodnocení řidičů,
- b) soudem uloženého trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel,
- c) správním orgánem uložené sankce zákazu činnosti spočívající v zákazu řízení motorových vozidel, byla-li tato sankce uložena na dobu nejméně 6 měsíců, nebo
- d) podmíněného odložení podání návrhu na potrestání nebo podmíněného zastavení trestního stíhání, v průběhu jehož zkušební doby (v souladu se zákonem č. 361/2000 Sb., o silničním provozu, ve znění pozdějších předpisů) se zavázal zdržet se řízení motorových vozidel.

5.2 Stravování

5.2.1 Zaměstnavatel umožní v souladu s § 236 ZP a v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů zaměstnancům ve všech směnách stravování formou poukázek na stravování. Stravovací zařízení provozovaná v objektech DP mohou být pronajata k účelům zajištění stravování a zaměstnancům bude umožněna platba v těchto zařízeních poukázkami na stravování.

5.2.2 Zaměstnavatel umožní stravování i důchodcům - bývalým zaměstnancům, zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti ve stravovacích zařízeních provozovaných v objektech DP.

5.2.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle § 163 ZP. Do limitu 55 % je zahrnuta výše provize uhrazená zaměstnavatelem prodejci poukázek na stravování.

5.2.4 Zaměstnavatel poskytne poukázku na stravování na jedno hlavní jídlo při přítomnosti v práci během stanovené pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen odpracovat na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (směny), jež trvá aspoň 3 hodiny.

Poukázku na stravování na jedno další jídlo obdrží zaměstnanec, pokud délka jeho definice směny v úhrnu stanovené pracovní doby s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, bude delší než 11 hodin.

Za přítomnost v práci se považuje i výkon funkce odborového funkcionáře.

Poukázka na stravování se neposkytne zaměstnanci, který neomluveně zameškal část směny.

Zaměstnavatel poskytne poukázku na stravování zaměstnancům, kteří získávají způsobilost pro výkon práce na pracovištích zaměstnavatele.

5.2.5 Zaměstnanec obdrží takový počet poukázek na stravování, na kolik mu skutečně vznikl nárok dle bodu 5.2.4 v předcházejícím měsíci.

5.2.6 Poukázky na stravování budou zaměstnancům poskytovány v hodnotě 80 Kč, z toho 40 Kč poskytne zaměstnavatel a 40 Kč hradí zaměstnanec.

V roce 2017 budou zaměstnancům poskytovány poukázky na stravování v hodnotě 90 Kč, z toho 45 Kč poskytne zaměstnavatel a 45 Kč hradí zaměstnanec.

V letech 2018 a 2019 bude hodnota poskytovaných poukázek na stravování navýšena na hodnotu 100 Kč, z toho 50 Kč poskytne zaměstnavatel a 50 Kč hradí zaměstnanec.

V roce 2020 bude hodnota poskytovaných poukázek na stravování navýšena na hodnotu 110 Kč, z toho 55 Kč poskytne zaměstnavatel a 55 Kč hradí zaměstnanec.

5.2.7 Při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn (přesčas) v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště přísluší zaměstnanci cestovní náhrady. Zaměstnavatel poskytne bez zbytečného odkladu po vzniku nároku na cestovní náhrady zaměstnanci informaci o vzniku nároku.

5.2.8 Příspěvek na stravování bude poskytován za stejných podmínek uvolněným odborovým funkcionářům pracujícím pro DP.

5.2.9 Zaměstnavatel po dohodě umožní zástupcům stravovací komise odborové organizace nebo odborových organizací účast na kontrolách ve stravovacích zařízeních provozovaných v objektech DP.

5.2.10 Zaměstnavatel společně s příslušnou odborovou organizací bude průběžně vyhodnocovat připomínky a návrhy strážníků a projedná je s provozovateli stravovacích zařízení provozovaných v objektech DP.

5.2.11 Změnu nájemce stravovacího zařízení provozovaného v objektech DP a změnu smluvní ceny obědů je možné provést po projednání s příslušnými odborovými organizacemi.

5.2.12 Ve stravovacích zařízeních provozovaných v objektech DP bude zajištěno stravování přednostně pro vlastní zaměstnance, pro cizí strážníky s přihlédnutím k maximálnímu využití jejich kapacity.

5.2.13 Zaměstnavatel podle možností dohodne s provozovateli stravovacích zařízení provozovaných v objektech DP případnou dobu uzavření tak, aby se doba jejich uzavření v jednotlivých objektech DP nepřekrývala.

5.2.14 Bližší specifikace oblasti stravování je řešena vnitřní normou po dohodě s odborovými organizacemi.

5.3 Rekreace, dětská rekreace

5.3.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v základním pracovněprávním vztahu, důchodcům a jejich rodinným příslušníkům, zveřejněním nabídky pobytů, rekreaci ve vlastním rekreačním středisku Hlavatce. Důchodem se rozumí starobní důchod nebo důchod pro invaliditu třetího stupně. Podmínkou je odchod do důchodu z pracovního poměru v DP.

5.3.2 Zaměstnavatel informuje zaměstnance o možnosti rekreace v rekreačních střediscích předaných do pronájmu a v rekreačních zařízeních provozovaných odborovými organizacemi.

5.3.3 Na dětskou rekreaci pořádanou jinými organizacemi je poskytován příspěvek nepeněžní formou – nákupem poukazu s tím, že rodiče uhradí DP rozdíl mezi cenou poukazu a poskytnutým příspěvkem. Výše příspěvku je řešena v bodě 5.9.8.

5.3.4 Výplata příspěvků na dětskou rekreaci bude realizována dle těchto zásad:

- a) právo na příspěvek mohou uplatnit zaměstnanci pro děti ve věku od zahájení povinné školní docházky do jejího ukončení s tím, že do 31. 8. příslušného roku nedosáhne dítě 16 let,
- b) příspěvek se poskytuje maximálně v počtu 5 dnů v době jarních prázdnin a 15 dnů v době letních prázdnin za podmínky, že ke dni skončení pobytu, na který byl příspěvek uplatněn, trvá pracovní poměr zaměstnance u DP (s výjimkou rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) ZP),
- c) příspěvek se poskytuje na pobyt dětí v dětských táborech, na sportovní a obdobná soustředění, na rehabilitační a léčebné pobyty, které se uskuteční v době prázdnin,
- d) v případě, že jsou u DP zaměstnáni oba rodiče dítěte, může o příspěvek požádat pouze jeden z nich,
- e) žádost o příspěvek se předkládá do 28. 2. pro jarní prázdniny a do 31. 7. pro letní prázdniny, **vždy před provedením úhrady poukazu**, příslušnému útvaru úseku personálního (blíže v informaci personálního ředitele k poskytování příspěvku na dětskou rekreaci).

Žádost musí být doložena fakturou splňující zákonné náležitosti účetního dokladu vystavenou provozovatelem tábora na Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, IČO: 00005886, jako odběratele služby a obsahující minimálně následující údaje:

- adresa a IČO provozovatele,
- adresa a IČO odběratele,
- jméno dítěte a datum jeho narození,
- termín a místo konání tábora,
- cena poukazu,
- bankovní spojení provozovatele,
- variabilní symbol,
- razítko a podpis provozovatele.

Datum splatnosti faktury nesmí být kratší než 14 dnů ode dne předání zaměstnavateli.

- f) v případě, že se dítě rekreace nezúčastní nebo nemůže zúčastnit, zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného odkladu nahlásí zaměstnavateli; zaměstnavatel zašle provozovatelem tábora vrácenou částku zaměstnanci na jím určený bankovní účet, a to po odečtení veškerých případných nákladů (zejména storno poplatek provozovatele tábora) a příspěvku zaměstnavatele.

5.3.5 Pro účely rekreace dle bodu 5.3.1 se za rodinného příslušníka považují:

- a) manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner,
- b) děti do skončení povinné školní docházky a poté do dosažení 26 let věku, jestliže se soustavně připravují studiem na budoucí povolání. Za soustavnou přípravu se nepovažují např. krátkodobé kurzy, zaměstnání v cizině s návštěvou jazykových kurzů pořádaných v místě pobytu apod.,
- c) děti, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnány pro nemoc nebo jsou pro tělesné, smyslové nebo mentální postižení trvale neschopny práce.

5.3.6 Za dítě – rodinného příslušníka se považuje pro účely bodu 5.3 rovněž:

- a) dítě, které bylo zaměstnancem převzato do péče nahrazující péči rodičů,

- b) dítě manžela (manželky, druha, družky, registrovaného partnera),
- c) dítě, ke kterému zaměstnanci trvá vyživovací povinnost, pokud nebyl zbaven rodičovské odpovědnosti.

5.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

5.4.1 Odborný rozvoj zaměstnanců bude zaměřen především na prohlubování a zvyšování kvalifikace formou:

- a) odborných kurzů a školení dle potřeb zaměstnavatele i s využitím ESF,
- b) základních kurzů a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce - informativní přehled těchto kurzů a školení bude průběžně aktualizován v příloze vnitřní normy o odborném rozvoji zaměstnanců,
- c) periodického obnovování, prohlubování a přezkušování způsobilosti zaměstnanců k výkonu určitých profesí v souladu s příslušnými předpisy,
- d) studia na státních a soukromých školách podle potřeb zaměstnavatele,
- e) jazykových kurzů pro potřeby zaměstnavatele.

V případech určených zaměstnavatelem je možné realizovat odborný rozvoj zaměstnanců formou elektronické výuky v souladu s vnitřní normou určující pravidla pro provádění odborného rozvoje zaměstnanců DP.

5.4.2 Studium při zaměstnání a nástavbové studium bude zaměstnanci umožněno na doporučení příslušného vedoucího a se souhlasem personálního ředitele (týká se výlučně studia, při kterém zaměstnanec hodlá uplatňovat práva, která vyplývají z § 232 ZP, resp. z kvalifikačních dohod uzavřených dle § 234 a násl. ZP).

5.4.3 Zaměstnavatel vyjde studujícím zaměstnancům, pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody, maximálně vstřícně (úpravy směn, poskytnutí volna) tak, aby zaměstnanec mohl plnit řádně své studijní povinnosti.

5.4.4 Zaměstnancům, kteří absolvují základní kurzy a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce dle bodu 5.4.1 písm. b), přísluší po dobu, kdy zaměstnanec získává předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku zjištěného dle Části třinácté, Hlavy XVIII ZP.

5.4.5 Zaměstnavatel bude ve spolupráci s odborovými organizacemi prohlubovat informovanost o rozvojových programech určených pro zaměstnance (Systém personálních rezerv, program Kariérové poradenství pro VŠ) za účelem možnosti posunu v pracovní kariéře zaměstnanců.

5.5 Důležité osobní překážky v práci a zaměstnanecké výhody

5.5.1 Důležité osobní překážky v práci jsou dle § 199 ZP stanoveny v příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Pracovní volno, které se poskytuje manželům, je poskytováno ve stejném rozsahu registrovaným partnerům.

Okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci:

Vyšetření nebo ošetření

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejblíže bydliště nebo pracoviště

zaměstnanec a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,

- bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy přísluší nejvýše za dobu dle předchozího odstavce.

Přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

- pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

Svatba vlastní

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne dle této KS na 2 dny, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu.

Svatba dítěte či rodiče

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy dítěti při svatbě rodiče.

Narození dítěte

- pracovní volno se poskytne na nezbytně nutnou dobu (maximálně 1 den) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět; zaměstnanec má dle této KS právo na další 3 dny pracovního volna bez náhrady mzdy, pokud o to požádá a nebrání-li tomu provozní důvody,
- pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu k účasti při porodu manželky nebo družky.

Úmrtí

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne při úmrtí manžela, druha, registrovaného partnera nebo dítěte dle této KS na 2 dny i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu, a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne k účasti na pohřbu rodiče (opatrovníka) a sourozence zaměstnance, rodiče (opatrovníka) a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte i manžela sourozence zaměstnance na 1 den i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu, a další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Pohřeb spoluzaměstnance

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel nebo zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací.

Doprovod

- 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:

- s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druhá nebo dítěte, rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
 - bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky,
- pracovní volno s náhradou mzdy k doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy a zpět - pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 6 pracovních dnů v kalendářním roce,
 - 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.

Přestěhování

- pracovní volno bez náhrady mzdy 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.

Vyhledání nového zaměstnání

- pracovní volno 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. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat:
 - s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů,
 - bez náhrady mzdy při skončení pracovního poměru z jiných než výše uvedených důvodů.

5.5.2 Pokud tomu nebudou bránit provozní důvody, poskytne zaměstnavatel všem zaměstnancům na požádání 1 den neplaceného volna v měsíci. Termín tohoto volna se sjednává po dohodě s nadřazeným zaměstnancem. Toto volno nelze v průběhu roku kumulovat.

5.5.3 Rodičům, pečujícím o děti do 15 let (vztahuje se na všechny děti, které v kalendářním roce dovrší 15 let věku) poskytne zaměstnavatel další neplacené volno až do výše 2 týdnů v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

5.5.4 Péče o dítě mladší než 15 let, těhotenství, anebo převážně samostatná dlouhodobá péče o rodinného příslušníka, který je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost), stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) bude respektována jako podstatný důvod ke sjednání kratší pracovní doby nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby.

5.5.5 Pracují-li u zaměstnavatele ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozu oba rodiče pečující o dítě mladší než 15 let nebo oba manželé pečující o rodinného příslušníka, který je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost), stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), je zaměstnavatel povinen, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, vyhovět jejich žádosti na úpravu skladby a délky směn tak, aby mohli o dítě mladší než 15 let nebo o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby řádně pečovat.

5.5.6 Zaměstnancům postiženým živelnou pohromou (zničení, poškození, event. vyplavení domu či bytu sloužícímu k trvalému bydlení apod.) zaměstnavatel poskytne na nezbytně nutnou dobu likvidace škod, oprav a úklidu pracovní volno s náhradou mzdy. Podmínkou poskytnutí volna je doložení postižení příslušným zástupcem samosprávy (obcí).

5.5.7 V případě mimořádné události, kdy dojde při jízdě dopravního prostředku MHD k vážnému zranění osoby, či jejímu usmrcení, má řidič MHD nebo strojvedoucí metra, který tento dopravní prostředek řídil, právo (po vyřešení případu na místě) na poskytnutí mimořádného pracovního volna do konce této směny s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Požádá-li řidič MHD nebo strojvedoucí metra o poskytnutí dalšího mimořádného volna v maximálním rozsahu 2 dnů, bude mu poskytnuto toto volno v požadovaném rozsahu a bude mu přiznána náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud by mu mzda ušla v důsledku tohoto volna.

Vedoucí zaměstnanec současně nepřipustí k výkonu práce zaměstnance, který se přímo zúčastnil likvidace mimořádné události, při které došlo k vážnému zranění či úmrtí jiné osoby, pokud jeho psychický stav nezaručuje předpoklad pro bezpečný výkon práce. Tento zaměstnanec má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku nejdéle do konce směny.

5.5.8 V případě nehody nebo jiné mimořádné události má řidič MHD, lanovkář nebo strojvedoucí metra, který dopravní prostředek řídil, právo (po vyřešení případu na místě) na poskytnutí mimořádného pracovního volna do konce této směny s náhradou mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku, pokud nemůže tuto směnu dokončit z důvodu překážky na straně zaměstnavatele. Dojde-li z důvodu vyšetřování nehody nebo mimořádné události k prodloužení pracovní doby řidiče MHD nebo strojvedoucího metra, považuje se tato doba za výkon práce do okamžiku, kdy dojde k ukončení šetření na místě nehody nebo mimořádné události a jeho další přítomnost na místě nehody nebo mimořádné události již není potřeba.

Směnou řidiče MHD, lanovkáře nebo strojvedoucího metra je i další doba potřebná pro zajištění dokumentace, na požadavek zaměstnavatele, potřebné k vyšetření nehody nebo mimořádné události, za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku.

5.5.9 Při změně pracoviště přihledne zaměstnavatel k místu bydliště zaměstnance s ohledem na jeho sociální potřeby, pokud to umožní provozní potřeby zaměstnavatele.

5.5.10 Zaměstnanci mají právo využívat služebních spojů pro dopravu do zaměstnání a zpět.

5.5.11 Zaměstnanec má právo se během čekání mezi jednotlivými částmi „pracovní doby rozdělené během provozního dne do více částí“ zdržovat v objektech zaměstnavatele k tomu určených.

5.5.12 V případě náhlého onemocnění může zaměstnanec, pokud to provozní důvody umožní, čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu nejvýše tří pracovních dnů po sobě jdoucích bez dodání Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti za předpokladu, že na toto čerpání upozorní zaměstnavatele před plánovaným nástupem na směnu. Toto volno lze čerpat pouze 1x za rok.

5.5.13 Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, přísluší 1x ročně náhrada mzdy nebo odměny z dohod za první tři dny, nejvýše však za 24 hodin, ve výši 60 % průměrného výdělku. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo odměny z dohod se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, který je uveden v § 192 odst. 2 ZP.

Náhrada mzdy nebo odměny z dohod za první tři dny nepřislouží dočasně práce neschopným z důvodů:

- a) pracovního úrazu,
- b) zaviněné účasti ve rvačce; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v písmenu d),

- c) bezprostředního následku vlastní opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek,
- d) spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

5.5.14 Neplacené volno přísluší zaměstnanci, který z důvodu konání činnosti dobrovolného hasiče nebo záchranáře zamešká část nebo celou rozvrženou směnu. Zaměstnanec doloží potvrzení o účasti na zásahu.

5.5.15 V případě náhlého onemocnění může zaměstnanec čerpat pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu nejvýše 3 pracovních dní za rok bez dodání Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti za předpokladu, že na jeho čerpání upozorní zaměstnavatele před plánovaným nástupem na směnu. Toto volno lze čerpat v celkovém rozsahu nejvýše 3 pracovních dní za rok.

Zaměstnanci, který nečerpal pracovní volno podle prvního odstavce v plném rozsahu, bude poskytnuto plnění formou příspěvku do doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně formou volnočasových poukázek ve finanční výši odpovídající náhradě mzdy, která odpovídá násobku počtu nečerpaných hodin podle pracovního úvazku, se zohledněním průměrné délky směny a podle rozvržení směn vynásobeného průměrným hodinovým výdělkem zjištěným podle bodu 4.3 na čtvrté čtvrtletí roku předcházejícího se zaokrouhlením na 50 Kč nahoru.

Plnění za nečerpání pracovního volna bude poskytnuto jen zaměstnancům, kteří jsou k 31. 12. předchozího kalendářního roku v pracovním poměru a zároveň nejsou ve sjednané zkušební době.

Zaměstnanec, jemuž bude poskytováno plnění v souvislosti s tímto bodem, bude vyzván v průběhu ledna roku následujícího k vyjádření svého požadavku k formě plnění.

Plnění bude poskytováno v průběhu měsíce dubna roku následujícího.

5.6 Doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění zaměstnanců

5.6.1 Zaměstnanci, kteří požadují příspěvek, musí splňovat jednu z podmínek stanovených zákonem 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů nebo zákonem č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů, tj.:

- jsou osobou s trvalým pobytem na území ČR,
- jsou osobou s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo je poživitelem důchodu z českého důchodového pojištění nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v České republice, která uzavře s penzijním fondem nebo penzijní společností smlouvu.

5.6.2 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na doplňkové penzijní spoření za níže uvedených podmínek:

- a) zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost doplňkového penzijního spoření využít za podmínek stanovených touto KS,
- b) zaměstnavatel bude přispívat do všech fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o doplňkovém penzijním spoření,
- c) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- d) zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat částkou ve výši 850 Kč/měsíc, v roce 2017 částkou ve výši 1 000 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 částkou ve výši 1 100 Kč/měsíc, v roce 2020 částkou ve výši 1 300 Kč/měsíc převedením částky do zaměstnancem vybraného fondu. Zaměstnancům, kteří mají uzavřené životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele anebo požádají-li o příspěvek v nižší nominální hodnotě před nabytím

účinnosti této KS a nepožádají-li o zvýšení příspěvku zaměstnavatele, poskytuje zaměstnavatel příspěvek ve výši minimálně 300 Kč/měsíc;

- e) zaměstnanec musí být v pracovním poměru u DP nepřetržitě nejméně 1 rok, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut nejdříve od měsíce následujícího po měsíci vzniku práva a od následujícího měsíce po podání žádosti o jeho poskytnutí,
- f) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
- g) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně;
- h) zaměstnanec, který zaplatil vlastní příspěvek jednorázově na celý kalendářní rok, nejpozději do 31. 1. příslušného kalendářního roku doloží zaměstnavateli platbu ve výši minimálně 1 200 Kč/kalendářní rok, tj. 100 Kč/měsíc. V takovém případě bude zaměstnavatel příspěvek poskytovat měsíčně s tím, že spolu s vyúčtováním mzdy za měsíc leden bude poskytnut příspěvek zaměstnavatele současně za měsíce leden a únor.

5.6.3 Právo na příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření v roce 2017 ve výši 1 000 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 ve výši 1 100 Kč/měsíc, v roce 2020 ve výši 1 300 Kč/měsíc **nemá zaměstnanec:**

- a) v mimo evidenčním stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
- b) se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin (s výjimkou poživatelů invalidního důchodu pro invaliditu druhého nebo třetího stupně),
- c) v případě neomluveně zameškané směny (i její části) za měsíc, ve kterém k absenci došlo s tím, že příspěvek zaměstnavatele nebude zaměstnanci v následujícím měsíci poskytnut,
- d) pokud koná pouze práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- e) který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a nedoložil řádné zaplacení příspěvku zaměstnance min. 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy.

5.6.4 Zaměstnanci, který v průběhu pracovního poměru a po 1. 1. 2013 ukončí smlouvu o doplňkovém penzijním spoření s příspěvkem zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou a obdrží odbytné, bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut již pouze na jednu další smlouvu o doplňkovém penzijním spoření. Na jednu další nově uzavřenou smlouvu bude poskytován příspěvek zaměstnavatele i po jednorázovém vyrovnání.

Od roku 2020 bude počet ukončení smluv počítán z nulového stavu od 1. 1. 2020.

5.6.5 Zaměstnanci, kteří mají sjednanou smlouvu o penzijním připojištění, mohou čerpat příspěvek v souladu s bodem 5.6 za stejných podmínek jako zaměstnanci s uzavřenou smlouvou o doplňkovém penzijním spoření.

5.6.6 V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci přispívá na životní pojištění částkou ve výši 300 Kč/měsíc, bude příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření anebo penzijní připojištění nejvýše 550 Kč/měsíc, v roce 2017 nejvýše 700 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 nejvýše 800 Kč/měsíc, v roce 2020 nejvýše 1 000 Kč/měsíc. V případě, že zaměstnavatel zaměstnanci přispívá na životní pojištění částkou ve výši 500 Kč/měsíc, bude příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření anebo penzijní připojištění nejvýše 350 Kč/měsíc, v roce 2017 nejvýše 500 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 nejvýše 600 Kč/měsíc, v roce 2020 nejvýše 800 Kč/měsíc. Zaměstnavatel částku převede do zaměstnancem vybraného fondu.

5.6.7 Zaměstnancům v pracovním poměru se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin týdně (s výjimkou poživatelů invalidního důchodu pro invaliditu druhého nebo třetího stupně) přísluší snížený příspěvek na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění ve výši odpovídající poměru stanovené týdenní pracovní doby pro sjednanou funkci nebo profesi dle bodu 2.5.1 a nároku, jenž zaměstnancům splňujícím podmínky podle bodu 5.6.2 vznikl a kratší sjednané pracovní doby.

5.7 Životní pojištění

5.7.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na životní pojištění za níže uvedených podmínek:

- a) zaměstnanec si sám zvolil před 1. 1. 2013, zda chce možnost životního pojištění využít za podmínek stanovených KS,
- b) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- c) zaměstnavatel bude přispívat zaměstnanci na životní pojištění částkou 300 Kč nebo 500 Kč/měsíc, tato částka bude převedena do zaměstnancem vybrané pojišťovny,
- d) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
- e) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně.

5.7.2 Právo na příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění **nemá zaměstnanec**:

- a) v mimořádném stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
- b) se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hod. (s výjimkou poživatelů důchodu pro invaliditu druhého nebo třetího stupně),
- c) pokud koná práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- d) v případě neomluveně zameškané směny (i její části) za měsíc, ve kterém k absenci došlo s tím, že příspěvek zaměstnavatele nebude zaměstnanci v následujícím měsíci poskytnut,
- e) který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné apod.) a nedoložil řádné zaplacení příspěvku zaměstnance min. 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy.

5.7.3 Zaměstnanec, který v průběhu pracovního poměru ukončí smlouvu o životním pojištění s příspěvkem zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou, může požádat o příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění v maximální výši 850 Kč/měsíc, v roce 2017 v maximální výši 1 000 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 v maximální výši 1 100 Kč/měsíc, v roce 2020 v maximální výši 1 300 Kč/měsíc.

5.8 Zaměstnanecké jízdné

Zaměstnanecké jízdné bude poskytováno na technický nosič. Jeho vydávání a podrobné podmínky užívání zaměstnaneckého jízdného budou definovány vnitřní normou dohodnutou s odborovými organizacemi.

5.8.1 Právo na poskytování zaměstnaneckého jízdného mají níže vyjmenované kategorie uživatelů s výjimkou kategorií, které mají nárok na bezplatnou přepravu stanovenou Tarifem Pražské integrované dopravy (dále jen „PID“):

- a) zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k DP,

- b) zaměstnanci, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti v profesi řidič MHD (řidič autobusu, řidič tramvaje a strojvedoucí metra) se sjednaným rozsahem pracovní doby větším než 150 hodin v kalendářním roce; v této kategorii se zaměstnanecké jízdné neposkytuje rodinným příslušníkům. Podmínkou vzniku nároku u zaměstnanců konajících práci na dohodu o provedení práce je, aby zaměstnanec odpracoval v předcházejícím kalendářním roce alespoň 150 hodin a v daném kalendářním roce již odpracoval nejméně 40 hodin,
- c) důchodci, bývalí zaměstnanci DP, jejichž pracovní poměr trval u DP nepřetržitě 8 let před odchodem do důchodu. Podmínkou je odchod do důchodu z pracovního poměru u DP. Důchodem se dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů rozumí důchod starobní (§ 29), důchod starobní před dosažením důchodového věku (§ 31), invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně (§ 39) a zahájení čerpání „předdůchodu“ dle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů (§ 20 odst. 1). Při posouzení vzniku nároku na zaměstnanecké jízdné bude zaměstnavatelem využito již doložených dokumentů předložených zaměstnavateli v souvislosti s bodem 5.9.5,
- d) rodinní příslušníci zaměstnanců:
- manžel(ka) zaměstnance, registrovaný partner,
 - nezaopatřené dítě zaměstnance,
 - nezaopatřené dítě zaměstnance osvojené nebo svěřené rozhodnutím soudu do výchovy nebo pěstounské péče zaměstnanci DP (pouze děti, které nemají nárok na zvláštní cenu jízdného vyplývající z Tarifu PID do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
 - nezaopatřené dítě manžela(ky) zaměstnance, jehož rodič není zaměstnanec, ale žije-li ve společné domácnosti se zaměstnancem (pouze děti, které nemají nárok na zvláštní cenu jízdného vyplývající z Tarifu PID do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
 - pozůstalý(á) manžel(ka), registrovaný partner po zaměstnanci DP, kterému vzniklo právo na zaměstnaneckou jízdenku alespoň po dobu 8 let před úmrtím (v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu bez jeho vlastního zavinění nebo nemoci z povolání se splnění této podmínky nevyžaduje, pokud neuzavře nový sňatek),
 - pozůstalé nezaopatřené dítě po zaměstnanci, kterému vzniklo právo na zaměstnaneckou jízdenku alespoň po dobu 8 let před úmrtím (v případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu bez jeho vlastního zavinění nebo nemoci z povolání se splnění této podmínky nevyžaduje),
 - pozůstalý(á) manžel(ka), registrovaný partner a děti po bývalém zaměstnanci, kterému byl v důsledku výkonu zaměstnání přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a on jako invalidní důchodce zemřel; pro vznik práva musí být splněna podmínka 8 odpracovaných let v DP,
- e) rodinní příslušníci důchodců:
- manžel(ka), registrovaný partner důchodce,
 - nezaopatřené děti důchodce,
 - nezaopatřené děti důchodce osvojené nebo svěřené rozhodnutím soudu do výchovy nebo pěstounské péče zaměstnanci DP (pouze děti, které nemají nárok na zvláštní cenu jízdného vyplývající z Tarifu PID do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
 - nezaopatřené děti manžela(ky), registrovaného partnera důchodce, jehož rodič není důchodce, ale žije-li ve společné domácnosti s důchodcem (pouze děti, které nemají nárok na zvláštní cenu jízdného vyplývající z Tarifu PID do skončení jejich povinné

školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),

- pozůstalý(á) manžel(ka) po důchodci, pokud neuzavře nový sňatek,
 - pozůstalé nezaopatřené děti po důchodcích,
- f) bývalí zaměstnanci pobírající invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, kterým byl přiznán v době kratší než 3 roky před vznikem nároku na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Poskytování zaměstnaneckého jízdného bývalým zaměstnancům pobírajícím invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a jejich rodinným příslušníkům:

- při přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně v důsledku pracovního úrazu bez vlastního zavinění zaměstnance nebo nemoci z povolání v průběhu pracovního poměru zaměstnance se podmínka délky nepřetržitého pracovního poměru nevyžaduje,
- uzavře-li poživatel invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně znovu pracovní poměr k DP, započte se mu doba odpracovaná před jeho odchodem do invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pro účely přiznání práva na zaměstnanecké jízdné,
- v případě, že poživateli invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně je tento důchod odebrán a on opětovně nenastoupí do pracovního poměru k DP, pozbývá právo na poskytování zaměstnaneckého jízdného.

Právo na zaměstnanecké jízdné mají zaměstnanci ihned po uzavření pracovněprávního vztahu (s výjimkou dohody o provedení práce), jejich rodinní příslušníci po 3 měsících od uzavření pracovněprávního vztahu (s výjimkou dohody o provedení práce). Zaměstnanci DP náleží zaměstnanecké jízdné ve smyslu předchozích ustanovení pouze z jednoho pracovněprávního vztahu.

Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu k DP při pracovním pobytu nebo v době výkonu práce v prostorách dopravního prostředku nebo placeném prostoru metra se při kontrole jízdního dokladu prokazuje identifikační kartou a potvrzeným dokumentem Oprávnění k bezplatnému používání prostředků MHD v rámci plnění povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, a to do doby zahájení poskytování zaměstnaneckého jízdného.

Nezaopatřenost dítěte se posuzuje podle § 20, § 21, § 22 a § 23 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nejdéle však do 26 let věku.

Zaměstnanecké jízdné bude nezaopatřenému dítěti poskytnuto po předložení čestného prohlášení, případně potvrzení o nepobírání podpory v nezaměstnanosti z Úřadu práce.

5.8.2 Právo na poskytování zaměstnaneckého jízdného mají i bývalí zaměstnanci propuštění z organizačních důvodů, uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů při splnění následujících podmínek:

Právo na zaměstnanecké jízdné pouze pro bývalé zaměstnance

- 20 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 5 let do vzniku nároku na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů k datu ukončení pracovního poměru.

Právo na zaměstnanecké jízdné pro bývalé zaměstnance a jejich manžela(ku) (případně dalšího rodinného příslušníka)

- 10 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 2 roky do vzniku nároku na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nebo 10 let nepřetržitého zaměstnání v DP a vznik nároku při

odchodu do důchodu dle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů k datu ukončení pracovního poměru.

- 22 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 5 let do vzniku nároku na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů k datu ukončení pracovního poměru.
- 8 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně vznik nároku na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů do konce kalendářního roku, ve kterém k ukončení pracovního poměru dochází.

Právo na poskytování zaměstnaneckého jízdného mají rovněž bývalí zaměstnanci (bez rodinných příslušníků), jejichž pracovní poměr končí výpovědí dle § 52 písm. d) ZP ze zdravotních důvodů (nemožnost konat dosavadní práci z důvodu důsledků pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) nebo dohodou z týchž důvodů, a to bez dalších podmínek.

Právo na poskytování zaměstnaneckého jízdného mají rovněž bývalí zaměstnanci (bez rodinných příslušníků), jejichž pracovní poměr skončí výpovědí nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, tj. pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost vykonávat svou práci, pokud splní podmínku 20 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 5 let do vzniku nároku na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů k datu ukončení pracovního poměru.

Ukončením pracovního poměru z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 ZP nevzniká zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům nárok na zaměstnanecké jízdné bez ohledu na odpracované roky.

5.8.3 Právo na poskytnutí zaměstnaneckého jízdného od přejímajícího zaměstnavatele, po dobu platnosti KS, mají rovněž bývalí zaměstnanci DP, včetně rodinných příslušníků, u nichž došlo k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele při splnění těchto podmínek:

- byly splněny podmínky bodů 5.8.1 nebo 5.8.2,
- zaměstnanec současně odešel do starobního důchodu, důchodu před dosažením důchodového věku, „předdůchodu“ nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně.

Plnění bude zajištěno finanční (po zohlednění odvodů daně z příjmu, zdravotního pojištění a sociálního pojištění) nebo obdobnou hmotnou podobou ekvivalentní k ceně ročního kuponu dle tarifu PID.

5.8.4 Výše ročního zaměstnaneckého jízdného:

zaměstnanec	50 Kč vč. DPH
důchodce (bývalý zaměstnanec)	50 Kč vč. DPH
rodinný příslušník zaměstnance	200 Kč vč. DPH
rodinný příslušník důchodce	200 Kč vč. DPH
pozůstalí po důchodci	200 Kč vč. DPH
pozůstalý(á) manžel(ka) po zaměstnanci	200 Kč vč. DPH
rodinný příslušník pozůstalé(ho) po zaměstnanci	200 Kč vč. DPH
kupon vlak PHA na 12 měsíců	2 130 Kč vč. DPH

Je-li technickým nosičem Opencard/Lítačka, bude zaměstnanecké jízdné poskytováno 1x za kalendářní rok s výše uvedenou cenou, a to bez ohledu na počet opakovaných „nahrání“ zaměstnaneckého jízdného na kartu Opencard/Lítačka při ztrátě, zničení anebo následném vydání nové karty Lítačka.

Nebude-li možné poskytnout zaměstnanci kupon vlak PHA na 12 měsíců v plném rozsahu na následujících 12 měsíců, bude zaměstnanec při koupi kuponu vlak PHA 12 měsíců upozorněn na omezení platnosti kupovaného kuponu.

5.8.5 Při zániku nároku na zaměstnanecké jízdné bude toto jízdné na kartě Opencard/Lítačka zablokováno a uživatel je povinen se řídit platným Tarifem PID. Uživatel se o této skutečnosti může informovat na validátoru.

Při prokázáním zneužití zaměstnaneckého jízdného kterýmkoliv uživatelem ztrácí nárok na jeho poskytování po dobu následujících 12 měsíců.

5.8.6 Ztráta, poškození, odcizení

Karta Opencard/Lítačka je ve vlastnictví občana a pravidla pro užívání určuje vydavatel, tj. Magistrát hl. m. Prahy. Informace a podmínky získá držitel karty Opencard/Lítačka při jejím vydání a dále na www.litacka.cz nebo infolince 12444 (po-pá).

Ztrátu, poškození nebo odcizení karty Opencard/Lítačka zaměstnanec nebo rodinný příslušník (držitel) řeší s vydavatelem karty dle podmínek stanovených pro kartu Opencard/Lítačka.

Podmínkou pro pokračování využívání zaměstnaneckého jízdného na nové kartě Lítačka je písemné oznámení změny čísla karty Lítačka oddělení Distribuce jízdních dokladů (lístkárna DP) na předepsaném formuláři.

5.8.7 Uplynutí doby platnosti karty Opencard/Lítačka

Před uplynutím doby platnosti karty Opencard/Lítačka si držitel zajistí její včasnou výměnu. Správce karty Lítačka (Magistrát hl. m. Prahy) při výměně karty jízdné na žádost držitele plynule „přehraje“ na novou kartu Lítačka.

Podmínkou pro pokračování využívání zaměstnaneckého jízdného na nové kartě Lítačka je písemné oznámení změny čísla karty Lítačka oddělení Distribuce jízdních dokladů (lístkárna DP) na předepsaném formuláři.

5.8.8 Prokazování při přepravní kontrole

- a) Zaměstnanec, důchodce (bývalý zaměstnanec) nebo rodinný příslušník je povinen se při přepravní kontrole prokázat platným jízdním dokladem, tzn. platnou kartou Opencard/Lítačka s „nahraným“ zaměstnaneckým jízdným. Pokud zaměstnanec, důchodce (bývalý zaměstnanec) nebo rodinný příslušník nevyužívá zaměstnanecké jízdné, je povinen se řídit platným Tarifem PID.
- b) V období žádosti o vydání nové karty Lítačka nemá držitel doklad o zaplaceném jízdném.

V případě nepředložení platného jízdního dokladu přepravní kontrole má zaměstnanec, důchodce (bývalý zaměstnanec) nebo rodinný příslušník možnost si zajistit potvrzení o zaplaceném zaměstnaneckém jízdném na oddělení Distribuce jízdních dokladů (lístkárna DP) tak, aby se jím mohl prokázat maximálně do 15 dnů na pracovišti doplčkové pokladny oddělení Přepravní kontroly.

Následně musí oprávněný zaměstnanec, důchodce (bývalý zaměstnanec) nebo rodinný příslušník oddělení Distribuce jízdních dokladů (lístkárna DP) na předepsaném formuláři sdělit číslo nové karty Lítačka.

Pokud zaměstnanec, důchodce (bývalý zaměstnanec) nebo rodinný příslušník bude uplatňovat po tuto dobu občanské jízdné nebo podmínku prokázání se potvrzením nesplní, bude postupováno dle Smluvních přepravních podmínek PID.

5.8.9 Výjimky poskytování zaměstnaneckého jízdného

Výjimky související s právem na zaměstnanecké jízdné jsou plně v kompetenci generálního ředitele. Návrh na udělení výjimky předkládají žadatelé generálnímu řediteli prostřednictvím

vedoucího příslušného útvaru na základě doporučení vedoucího jednotky nebo ředitele. Úsek personální ověřuje délku zaměstnání žadatele v DP.

5.9 Sociální náklady

5.9.1 Nedaňové sociální náklady jsou určeny na plnění poskytovaná zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům a na úhradu nákladů převyšujících příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců. Tyto náklady jsou účtovány na syntetický účet 528.

Nedaňové sociální náklady lze zahrnout do ekonomicky oprávněných nákladů souvisejících s plněním závazku veřejné služby v souladu s platností nařízení ES č. 1370/2007 a uzavřených smluv o veřejných službách. Jejich maximální výše je analogicky odvozena od vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

V případě, že za období leden – listopad kalendářního roku nedojde k vyčerpání sociálních nákladů, bude tento zůstatek rozpočítán rovnoměrně na všechny zaměstnance DP v pracovním poměru a vyplacen jako příspěvek na individuální uspokojování potřeb zaměstnanců souběžně s vyúčtováním mzdy za měsíc prosinec kalendářního roku za následujících podmínek:

- a) Je poskytován zaměstnancům (včetně odborových funkcionářů) se sjednaným pracovním úvazkem 30 a více hodin týdně, kteří budou k 31. 12. kalendářního roku v evidenčním stavu.
- b) Nenáleží zaměstnancům, kteří budou k 31. 12. kalendářního roku ve výpovědní době (výpověď jak ze strany zaměstnance, tak i zaměstnavatele), s výjimkou výpovědi podle § 52 písm. a) až e) ZP a výpovědi podle § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu a zaměstnancům, kteří nebudou v pracovním poměru v DP alespoň jeden rok.

Bod souvisí s body 7.1 c) a 7.2 l).

5.9.2 Odborové organizace se dohodly se zaměstnavatelem na přerozdělení finančního daru všem odborovým organizacím podle počtu zaměstnanců DP, kteří k 31. 12. předchozího kalendářního roku udělili písemný souhlas s prováděním srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu zaměstnance k úhradě členských příspěvků ve prospěch odborové organizace (360 Kč na jednoho člena ročně). V případě, že jsou zaměstnanci na základě více souhlasů (bod 7.7) prováděny srážky ve prospěch více než jedné odborové organizace, finanční dar bude těmto odborovým organizacím poskytnut v souladu s pravidly uvedenými v prvním odstavci kapitoly 7. Tento způsob se nebude měnit po dobu platnosti této KS.

Finanční prostředky budou vyplaceny zálohově, tj. 1. 2. a 1. 8. kalendářního roku s tím, že bude uzavřena mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací darovací smlouva.

5.9.3 Sociální náklady jsou určeny k zabezpečování kulturních a sociálních potřeb všech zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, včetně registrovaných partnerů. Z těchto prostředků zaměstnavatel zajišťuje rekreaci, příspěvek na dětskou rekreaci a poskytuje další benefity dohodnuté v KS.

5.9.4 Příspěvek při **pracovních výročích** nepřetržité práce v DP se poskytuje ve výši:

při 15 letech zaměstnání	2 000 Kč
při 20 letech zaměstnání	3 000 Kč
při 25 letech zaměstnání	4 000 Kč
při 30 letech zaměstnání	5 000 Kč
při 35 letech zaměstnání	6 000 Kč
při 40 letech zaměstnání	7 000 Kč
při 45 letech zaměstnání	8 000 Kč

Príspevek se poskytuje v závislosti na letech zaměstnání dle bodu 5.9.7

Príspevek nenáleží zaměstnancům vykonávajícím práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce a v době, kdy je zaměstnanec v mimoevidenčním stavu. Zaměstnancům zařazeným v mimoevidenčním stavu z důvodů, které se započítávají do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru v souladu s bodem 5.9.7, bude příspěvek při pracovních výročích vyplacen zároveň s vyúčtováním mzdy za první měsíc po opětovném zařazení do evidenčního stavu.

5.9.5 Příspěvek při prvním rozvázání pracovního poměru nebo při změně pracovního poměru na dobu určitou v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod dle § 29 a § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů nebo na invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně anebo zahájením výplaty dávek v souladu s § 20 odst. 1. zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů:

- a) Právo na vyplacení příspěvku vzniká zaměstnanci při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod a zaniká uplynutím jednoho roku po dni vzniku nároku na starobní důchod,
- b) Za den vzniku nároku na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů se považuje den dosažení stanoveného věku a získání potřebné doby pojištění. Za den vzniku nároku na tzv. „předčasný důchod“ dle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů se považuje den, od něhož je tento důchod přiznán. Zaměstnanec je v tomto případě povinen předložit rozhodnutí o přiznání tohoto důchodu. Právo na vyplacení příspěvku vzniká zaměstnanci při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přiznáním důchodu pro invaliditu třetího stupně. Zaměstnanec je povinen pro výplatu příspěvku předložit rozhodnutí o přiznání tohoto invalidního důchodu. Za den vzniku nároku na tzv. „předdůchod“ se považuje první den měsíce, v němž byla zahájena výplata dávek v souladu s § 20 odst. 1 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, přičemž právo na vyplacení příspěvku vzniká při skončení pracovního poměru, dojde-li k tomuto skončení před vznikem nároku na starobní důchod v souladu se zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec je povinen pro výplatu příspěvku předložit doklad penzijní společnosti s uvedením termínu, od kterého bude výplata „předdůchodu“ zahájena,
- c) Právo na vyplacení příspěvku vznikne zaměstnanci také v případě, že zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem dohodu o změně trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou (§ 39 odst. 2 ZP). Uzavření dohody o změně trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou lze nahradit sjednáním stanoveného týdenního úvazku kratšího než polovina stanovené pracovní doby, případně sjednáním dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr na stejný druh práce konané v době vzniku nároku na starobní důchod. Tato dohoda musí nabýt účinnosti nejpozději před uplynutím jednoho roku po dni vzniku nároku na starobní důchod,
- d) V tomto případě bude příspěvek dle tohoto článku vyplacen až po faktickém ukončení pracovního poměru, dle počtu let v zaměstnání k datu faktickému ukončení pracovního poměru,
- e) Zaměstnanec má možnost požádat o vyplacení příspěvku kdykoliv po uzavření dohody o změně trvání pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou. Příspěvek bude vyplacen dle počtu odpracovaných let ke dni výplaty příspěvku.

při 10 a více letech zaměstnání	37 000 Kč
---------------------------------	-----------

při 15 a více letech zaměstnání	46 000 Kč
při 20 a více letech zaměstnání	55 000 Kč
při 25 a více letech zaměstnání	64 000 Kč
při 30 a více letech zaměstnání	73 000 Kč
při 35 a více letech zaměstnání	82 000 Kč
při 40 a více letech zaměstnání	91 000 Kč
při 45 a více letech zaměstnání	100 000 Kč

Příspěvek se poskytuje v závislosti na letech zaměstnání dle bodu 5.9.7. V době, kdy je zaměstnanec v mimo evidenčním stavu, příspěvek nenáleží.

5.9.6 Právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.5 mají také zaměstnanci propuštění z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, kterým po ukončení pracovního poměru následně vzniká nárok na starobní důchod podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů nejdéle v období dvanácti měsíců po skončení výpovědní doby v případě skončení pracovního poměru z výše uvedených důvodů.

5.9.7 Doba zaměstnání v DP

Do doby **nepřetržitého** trvání pracovního poměru u DP se zahrnuje:

- a) doba pracovního poměru i před 18. rokem věku (doba učebního poměru se nezapočítává),
- b) doba nepřetržitého pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů přešla na DP,
- c) doba pracovního poměru zaměstnanců, kteří byli delimitací převedeni mimo DP a opětovnou delimitací bezprostředně nastoupili zpět do DP,
- d) doba zaměstnání v delimitovaných organizacích, pokud bezprostředně navazovala na zaměstnání u DP,
- e) doba vazby, pokud zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen (bylo-li trestní stíhání proti zaměstnanci zastaveno nebo byl-li zproštěn obžaloby),
- f) doba vazby a doba výkonu trestu, která podléhá zákonu o rehabilitaci,
- g) doba odpracovaná v DP před převodem zaměstnance k jinému zaměstnavateli při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ZP na jiného zaměstnavatele, a to pouze v případě ukončení pracovního poměru s novým zaměstnavatelem (s výjimkou okamžitého zrušení) a bezprostředního nástupu zpět k DP – doba před převodem a doba po opětovném nástupu se sčítají,
- h) doba odpracovaná v DP před ukončením pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, v případě jeho návratu do DP a vrácení poměrné části odstupného,
- i) doba odpracovaná v DP před ukončením pracovního poměru v souvislosti s volbou do funkce člena Představenstva DP v případě jeho návratu do pracovního poměru v DP.

Do doby **nepřetržitého** trvání pracovního poměru se zahrnuje i doba vedení v mimo evidenčním stavu. Do mimo evidenčního stavu patří zaměstnanci:

- a) na mateřské dovolené, na rodičovské dovolené,
- b) kterým bylo povoleno neplacené volno po skončení rodičovské dovolené,
- c) kteří vykonávají brannou povinnost,

- d) uvolnění k výkonu veřejných funkcí nebo činnosti pro občanská sdružení (např. odborových funkcí), pokud zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy anebo mu jsou tato plnění plně refundována,
- e) vyslání do škol, kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
- f) ve vazbě, pokud nebyli pravomocně odsouzeni,
- g) kterým bylo poskytnuto neplacené volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než 4 týdny, a to ode dne nástupu tohoto volna,
- h) v mimoevidenčním stavu ze zdravotních důvodů (důchod pro invaliditu třetího stupně).

Do doby trvání pracovního poměru se nezahrnuje:

- a) doba vazby, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen,
- b) doba výkonu trestu.

5.9.8 Výše příspěvku **na dětskou rekreaci** poskytnutého v souladu s bodem 5.3.4 činí 300 Kč na den v období jarních prázdnin vyhlášených pro celou ČR, maximálně však na 5 dnů, tj. 1 500 Kč. V době letních prázdnin je výše příspěvku 200 Kč na den, maximálně však na 15 dnů, tj. 3 000 Kč. Příspěvek je poskytován maximálně do výše ceny poukazu s tím, že k vyplacení maximální výše může být uplatněno více poukazů. Příspěvek je stanoven samostatně pro každé dítě.

5.9.9 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich písemné žádosti za kalendářní rok volnočasové poukázky. Poukázky lze využít k úhradě v lékárnách, rekreace nebo zájezdů, využití v tělovýchovných a sportovních zařízeních, vzdělávacích zařízeních a na kulturní akce v široké síti smluvních partnerů. Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Výše hodnoty poukázek je stanovena na částku 1 900 Kč. Od roku 2017 bude navýšena hodnota poukázek na částku 3 200 Kč. Od roku 2019 bude navýšena hodnota poukázek na částku 4 000 Kč.

Právo na volnočasové poukázky vzniká zaměstnanci po uplynutí sjednané zkušební doby, a to v alikvotní výši ode dne nástupu, v případě vzniku nároku ke konci kalendářního roku (zejména v období od 15. 12. do 31. 12.), případně v roce následujícím budou poskytnuty v roce následujícím, souběžně s podáním žádosti na rok následující.

Při skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku (s výjimkou výpovědi dle § 52 písm. a) až e) ZP a výpovědi dle § 50 odst. 3 ZP pokud je uveden jako důvod odchod do starobního nebo invalidního důchodu anebo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP z týchž důvodů) náleží zaměstnanci alikvotní výše volnočasových poukázek za celé kalendářní měsíce trvání pracovního poměru v tomto kalendářním roce. Vypořádání nároku na volnočasové poukázky (vrácení poukázek nebo nominální hodnoty v Kč, případně čerpání vzniklého nároku v příslušném kalendářním roce do data ukončení pracovního poměru) bude provedeno v rámci výstupního řízení.

Právo na poskytnutí poukázek v letech 2017 a 2018 v hodnotě 3 200 Kč, od roku 2019 v hodnotě 4 000 Kč **nemají zaměstnanci:**

- a) kteří nepobírali celou mzdu bezhotovostně v uplynulých 12 kalendářních měsících, přičemž tato podmínka se neuplatňuje u zaměstnanců, kteří nastoupili do DP a mají od doby vzniku pracovního poměru bezhotovostní výplatu mzdy (výjimkou z tohoto pravidla je hotovostní výplata mzdy nebo její přiměřené části podle § 141 odst. 4 ZP),
- b) kteří konají práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- c) kteří jsou v mimoevidenčním stavu s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
- d) kteří jsou vysláni do škol a kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
- e) se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin (s výjimkou poživatelů invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně).

5.9.10 a) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na volnočasové poukázky a nemá o ně zájem, může do 30. 6. kalendářního roku závazně požádat místo poukázek o zaslání částky 1 900 Kč, v letech 2017 a 2018 o zaslání částky 3 200 Kč, od roku 2019 o zaslání částky 4 000 Kč na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně životního pojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele. Na účet bude částka zaslána v říjnu kalendářního roku. V případě ukončení pracovního poměru před 1. 10. kalendářního roku bude alikvotní částka za celé měsíce trvání pracovního poměru v kalendářním roce zaslána na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně životního pojištění souběžně s vyúčtováním mzdy za poslední měsíc trvání pracovního poměru.

b) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.4 a nepožaduje jeho výplatu jako součást vyúčtování mzdy, může nejpozději 14 dnů přede dnem vzniku nároku na tento příspěvek závazně požádat o poskytnutí volnočasových poukázek, nebo o zaslání částky na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně životního pojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele, nebo o nepeněžní příspěvek na rekreaci. Jednotlivé varianty příspěvků nelze kombinovat.

c) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.5 a nepožaduje jeho celou výplatu jako součást vyúčtování mzdy, může nejpozději 14 dnů před ukončením pracovního poměru nebo při sjednání jeho změny na dobu určitou závazně požádat o poskytnutí volnočasových poukázek, nebo o zaslání částky na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně životního pojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele, nebo o nepeněžní příspěvek na rekreaci. Jednotlivé varianty čerpání příspěvku lze kombinovat.

d) Zaměstnancům v pracovním poměru se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin týdně (s výjimkou poživatelů invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně) přísluší volnočasové poukázky v nominální výši odpovídající poměru stanovené týdenní pracovní doby pro sjednanou funkci nebo profesi podle bodu 2.5.1 a nároku, jenž zaměstnancům splňujícím podmínky podle bodu 5.9.9 vznikl a kratší sjednané pracovní doby zaokrouhlené na nominální hodnotu 50 Kč.

e) Zjištění, zda se jedná o nárok na volnočasové poukázky za kalendářní rok podle bodu 5.9.9 nebo bodu 5.9.10 d), je prováděno k datu podání žádosti.

5.9.11 Zaměstnancům, kteří se dostanou do mimořádně závažné finanční nebo sociální situace, lze vyplatit **sociální výpomoc**.

Důvodem poskytnutí sociální výpomoci mohou být pouze nepředvídatelné události hodné zvláštního zřetele.

Poskytnout sociální výpomoc lze i v případě úmrtí zaměstnance nejbližším pozůstalým (manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner, nezaopatřené děti, případně i jiná osoba odkázaná výživou na zaměstnance).

Písemnou žádost předkládá zaměstnanec nebo rodinný příslušník vedoucímu útvaru.

Sociální výpomoc podléhá zdanění podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

5.9.12 V průběhu prosince kalendářního roku bude vyhodnoceno průběžné čerpání sociálních nákladů. Čerpání bude projednáno s OO.

5.9.13 Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli sjedná DP a bude se podílet na jeho úhradě. Pojistné činí 500 Kč. DP uhradí za zaměstnance částku 300 Kč, částkou ve výši 200 Kč se na úhradě podílí zaměstnanec. Pojištění bude sjednáno pro zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu v profesích řidič nákladního automobilu, řidič osobních a dodávkových vozů, řidič manipulační (autobus), řidič tramvaje, řidič autobusu, strojvedoucí metra, strojvedoucí NTP, řidič referent, dispečer, který řídí při výkonu práce služební vozidlo, automechanici manipulující s BUS a pro zaměstnance dalších profesí, u kterých je požadováno v rámci pracovních povinností řízení dopravního prostředku. Příspěvek zaměstnavatele ve výši 300 Kč je zdanitelným příjmem, který bude připočten k hrubému příjmu zaměstnance. Částka ve výši 200 Kč bude uhrazena zaměstnancem.

Podmínky smlouvy:

- a) pojištění se vztahuje na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli,
- b) pojištění se dále vztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou zanedbáním předepsané obsluhy a údržby,
- c) pojištění se vztahuje i na škody způsobené v souvislosti s řízením motorového dopravního prostředku,
- d) plnění vyplacené ze všech pojistných událostí vzniklých v době trvání pojištění je omezeno pro každého pojištěného (zaměstnance) pojistnou částkou ve výši 150 000 Kč,
- e) pojištění jednotlivého zaměstnance zaniká dnem, kdy pojištěný přestal být zaměstnancem DP,
- f) plnění pojistitele činí 90 % z předepsané částky, kterou je pojištěný povinen zaplatit zaměstnavateli jako náhradu škody,
- g) na tento druh pojištění je možno mít uzavřeno více smluv, uplatnit náhradu škody lze vždy jen u jedné z nich,
- h) pojištění se vztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou na pneumatikách a discích kol tvořících součást dopravního prostředku.

Pojištění se nevztahuje na odpovědnost za škodu, kterou pojištěný:

- a) způsobil úmyslně,
- b) převzal nad rámec stanovený právním předpisem,
- c) způsobil nesplněním povinnosti odvrátit škodu a zamezit zvětšení už vzniklé škody,
- d) způsobil po požití alkoholu, užití psychotropní, omamné nebo jiné návykové látky,
- e) způsobil vyroběním zmetku nebo vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
- f) způsobil tím, že při neplatném skončení základního pracovněprávního vztahu nevykonával práci,
- g) způsobil schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
- h) způsobil ztrátou věci,
- i) způsobil zaměstnavateli zaplacením majetkové sankce uložené v důsledku jednání pojištěného, s výjimkou sankcí uložených v souvislosti s výpočtem a poukazy daní a poplatků nebo pojistného na veřejné pojištění (zdravotní, sociální apod.),
- j) způsobil provozem dopravního prostředku, je-li dána odpovědnost podle § 2927 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, pokud se na ni vztahuje zákonné nebo povinné smluvní pojištění odpovědnosti.

Smluvní strany mohou zahájit jednání o úpravě podmínek pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli na období po 31. 12. 2017, jakmile bude známa výše pojistného a pojistné podmínky, kterými se bude pojistná smlouva upravující podmínky pojištění odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavateli řídit.

5.9.14 Zaměstnavatel garantuje, že zajistí **právní zastoupení** pro zaměstnance přepravní kontroly, proti kterým je vedeno trestní nebo přestupkové řízení pro skutek vzniklý v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnanec přepravní kontroly musí o toto zastoupení písemně požádat zaměstnavatele.

V případě, že zaměstnanec přepravní kontroly bude uznán vinným, uhradí náklady spojené s právním zastoupením zaměstnavateli v plné výši.

5.9.15 Zaměstnavatel poskytne finanční odměnu (příspěvek) nebo volnočasové poukázky zaměstnancům za zásluhy při záchraně života, při ochraně bezpečnosti a zdraví pracujících, při ochraně majetku, při odstranění následků živelných pohrom a při zabránění haváriím. O výši rozhodne personální ředitel na návrh vedoucího zaměstnance podaný prostřednictvím jemu nadřízeného ředitele.

5.9.16 Pokud součet poskytnutých volnočasových poukázek a příspěvku na rekreaci dle platné KS, včetně nepeněžního plnění poskytnutého formou zvýhodněné ceny podle bodu 5.3.1 u zaměstnance překročí limit 20 000 Kč ročně, bude částka překračující tento limit zálohově zdaněna společně s vyúčtováním mzdy za kalendářní měsíc, kdy došlo k překročení limitu 20 000 Kč.

5.9.17 V průběhu roku 2017 budou smluvní strany jednat o zavedení poskytování zdravotního volna pro zaměstnance formou rehabilitačních pobytů v ozdravných zařízeních.

5.9.18 Případná změna formy poskytování volnočasových poukázek v souladu s bodem 5.9.9 bude s odborovými organizacemi projednána, přičemž bude dodržena dohodnutá hodnota volnočasových poukázek.

6. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

6.1 Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“) v souladu s platnou legislativou bude DP provádět ve spolupráci s příslušnými odborovými organizacemi.

6.2 Zaměstnavatel je povinen vytvářet podmínky pro bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky, vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.

6.3 Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Dále je povinen na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň BOZP, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle příslušného prováděcího právního předpisu. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení.

6.4 Odborné komise zaměstnavatele složené ze zástupců pro oblast BOZP, požární ochrany (dále jen „PO“) a vedoucích zaměstnanců příslušných útvarů a příslušných odborových organizací provedou minimálně 1x v roce podle stanoveného harmonogramu

na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Příslušné odborové organizace budou se všemi termíny prověrek seznámeny v dostatečném časovém předstihu. V rámci prověrek bude provedena rovněž kontrola hygienických zařízení a hygienických podmínek na pracovištích. Účastníci prověrek vypracují a podepíší zápis o zjištěných závadách. Závazný termín a útvar odpovědný za odstranění závady bude zveřejněn do jednoho měsíce po ukončení prověrek BOZP a PO na intranetových stránkách oddělení BOZP. Odborové organizace budou informovány elektronicky.

6.5 Zpracované výsledky prověrek BOZP s návrhy na opatření budou projednány na úrovni jednotlivých organizačních složek DP. Do 30 kalendářních dnů po provedené prověrce budou předloženy ke schválení poradě vedení DP a poté bezprostředně předány příslušným odborovým organizacím.

6.6 Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad budou vedoucí organizačních složek DP průběžně vyhodnocovat a přijímat nápravná opatření. Informace o průběhu odstraňování závad jsou aktuálně zveřejňovány na intranetových stránkách oddělení BOZP.

6.7 Na požádání odborové organizace zaměstnavatel zajistí měření konkrétních fyzikálních a chemických veličin, případně biologických činitelů. Měření provede nezávislá certifikovaná firma, respektive příslušná státní instituce za účasti zástupce odborové organizace. Zaměstnavatel seznámí příslušný útvar a odborovou organizaci s výsledky měření. Požadavek odborové organizace na měření musí být řádně zdůvodněn.

6.8 Zaměstnavatel zajistí dodržování zákazu kouření v DP.

6.9 Zaměstnavatel zajistí pro výkon řidičů MHD na každé konečné sociální zařízení s tekoucí vodou. To neplatí u linek, kde jízdní doba jedním směrem není delší 30 min. (u příměstských linek 60 min.), tam postačí sociální zařízení alespoň na jedné konečné.

V případě, že takto plnohodnotné sociální zařízení nebude možno v prostoru a okolí konečné zastávky zabezpečit, lze je nahradit mobilní buňkou s chemickým záchodem s vnitřním osvětlením, kde je očištěna rukou zajištěna specifickým způsobem bez tekoucí vody. Tyto hlavní zásady budou v přiměřeném rozsahu aplikovány i u plánovaných dočasných změn a náhradních doprav (bude individuálně přihlíženo k podmínkám a délce směny).

Případné výjimky budou řešeny po dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

6.10 Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje za podmínek uvedených v nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění pozdějších předpisů. V případě dlouhodobě extrémních teplot na pracovištích zaměstnavatele (více než 10 kalendářních dnů) může být poskytnut finanční příspěvek nad rámec uvedeného nařízení vlády.

6.11 Zaměstnavatel zajistí na stanovených pracovištích, zejména pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, bezplatně sodovou vodu z výrobníků nebo zařízení na distribuci pitné nebo sodové vody. Instalaci, údržbu a opravy zajišťují správci objektů na základě požadavků jednotlivých pracovišť. Zaměstnanci se přímo nebo prostřednictvím zástupců odborových organizací při požadavku na instalaci výrobníku nebo zařízení na distribuci sodové vody obrazejí s žádostí na vedoucí jednotlivých pracovišť, kteří jsou povinni do 30 dnů na žádost odpovědět.

6.12 Zaměstnavatel bude vybavovat zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky (dále jen „OOPP“). Změnu technologie nebo podmínek pracovní činnosti, případně další návrhy na změnu OOPP bude zaměstnavatel řešit ve spolupráci s odborovými

organizacemi a přehodnotí rozsah a vybavení OOPP dle Směrnice „Stálé komise DP“ – „Komise pro řešení problematiky OOPP“.

6.13 Zaměstnavatel bude zlepšovat hygienické a klimatické podmínky na všech pracovištích, zejména na pracovištích provozních zaměstnanců, např. montáží klimatizačních jednotek.

6.14 Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dodavatelských organizací vedle zaměstnanců DP, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, které se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance na pracovišti.

Každý ze zaměstnavatelů je povinen:

- a) svoje činnosti a práce svých zaměstnanců organizovat, koordinovat a provádět tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalších zaměstnavatelů,
- b) dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat příslušnou odborovou organizaci o rizicích a přijatých opatřeních, o nichž se dozvěděl od jiných zaměstnavatelů.

Vyhodnocení rizik a přijatá opatření od všech zaměstnavatelů působících na pracovištích DP jsou k dispozici v oddělení BOZP. Oddělení BOZP je povinno na požádání předat (zpřístupnit), přímo nebo prostřednictvím vedoucího zaměstnance, informace o rizicích a přijatých opatřeních příslušné odborové organizaci.

6.15 Zaměstnavatel přijme opatření sledující zvýšení ochrany provozních zaměstnanců a zaměstnanců přepravní kontroly vzhledem k nárůstu kriminality. Zaměstnavatel bude minimálně 2x ročně vyhodnocovat přijatá opatření, vyhodnocovat pracovní úrazy způsobené napadením nebo jinou kriminální činností s tím, že závěry a opatření projedná s příslušnými odborovými organizacemi.

6.16 Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborových organizací nad BOZP v plném rozsahu podle § 108 ZP. Současně bude průběžně provádět rozbor pracovní úrazovosti a následně navrhopvat, realizovat a vyhodnocovat opatření ke snižování příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání. Rozbory budou odborovým organizacím předávány a následně s nimi projednávány.

6.17 Zaměstnavatel zajistí při každém školení BOZP vedoucích zaměstnanců důkladné proškolení o pracovních úrazech s důrazem na správný popis úrazového děje s ohledem na definici pracovního úrazu dle § 271k ZP.

6.18 Pracovní úrazy, spolupráce zaměstnavatele a odborových organizací při šetření, evidenci a odškodňování pracovních úrazů:

6.18.1 Úraz účastníka kurzu, ve kterém zaměstnanec získává předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, je registrován v knize úrazů a následně řešen zaměstnavatelem bez zbytečného odkladu ve spolupráci s příslušnou odborovou organizací.

6.18.2 Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci napadenému v souvislosti se zajišťováním provozu je považováno u zaměstnance za činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy podle § 273 odst. 2 ZP.

6.18.3 DP bez zbytečného odkladu ohlásí příslušné odborové organizaci vznik pracovního úrazu, smrtelného pracovního úrazu nebo pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance a závažnou nehodovou událost, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu. DP bude poskytovat příslušným odborovým organizacím podstatné informace o průběhu šetření. Zástupce odborové organizace bude, v případě zájmu odborové organizace, členem komise

pro šetření pracovního úrazu nebo mimořádné události. Zaměstnavatel poskytne postiženému opis závěru šetření mimořádné události.

6.18.4 K objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu bude vždy přizván zástupce příslušné odborové organizace, který má právo být členem komise pro šetření pracovního úrazu. V případě, že si zaměstnavatel přímo vyžádá účast zástupce příslušné odborové organizace při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, je příslušná odborová organizace povinna požadavku zaměstnavatele vyhovět. Po ukončení šetření pracovního úrazu, vyjma vážných pracovních úrazů, kterými se pro účely této KS rozumí pracovní úraz s hospitalizací delší než 5 dnů, smrtelný pracovní úraz a pracovní úraz, při kterém byly porušeny předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, ať již ze strany zaměstnance či zaměstnavatele, DP poskytne se souhlasem zaměstnance příslušným odborovým organizacím informaci o příčinách a okolnostech vzniku pracovního úrazu a o výsledku šetření.

6.18.5 Po sepsání Záznamu o úrazu nebo Záznamu o úrazu – hlášení změn je zaměstnavatel povinen poskytnout nad rámec nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu, ve znění pozdějších předpisů na vyžádání zástupci odborové organizace, který „Záznam o úrazu“ podepsal, kopii.

6.18.6 Pokud bude zaměstnavatel sepisovat Záznam o úrazu – hlášení změn z důvodu změny v posouzení zdroje nebo příčiny úrazu, případně povahy úrazu bude zástupce odborové organizace, který se účastnil šetření pracovního úrazu, znovu přizván k dodatečnému šetření.

6.18.7 Zaměstnavatel vydá zaměstnanci na jeho žádost kopii nebo výpis údajů v Knize úrazů o jeho úrazu. V případě smrtelného úrazu zaměstnavatel vydá kopii nebo výpis údajů v Knize úrazů rodinným příslušníkům zaměstnance, na jejich žádost.

6.18.8 Způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnavatel projedná se zaměstnancem bez zbytečného odkladu ode dne, kdy jsou mu prokazatelně známy všechny příčiny a okolnosti vzniku úrazu nebo nemoci z povolání, a následně je projedná s odborovými organizacemi v rámci „Komise pro odškodňování pracovních úrazů“ v souladu se směrnici „Stálé komise DP“.

6.18.9 V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění BOZP ze strany zaměstnance, bude poskytnuto podle § 271i ZP jednorázové odškodnění pozůstalému manželovi, registrovanému partnerovi a nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši 240 000 Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000 Kč.

6.19 Zaměstnanec po skončení pracovní neschopnosti pro pracovní úraz nebo nemoc z povolání nebo zaměstnanec se zdravotním postižením, které nastalo v důsledku vlivu pracovního prostředí nebo jiných důvodů vyplývajících ze zaměstnání, a který nemůže podle lékařského vyjádření zastávat dosavadní práci, bude přednostně zaměstnavatel zařazovat na funkce nebo do povolání odpovídajících jeho zdravotnímu stavu. Podle potřeby zaměstnavatel umožní těmto zaměstnancům jinou potřebnou odbornou přípravu a zajistí jim přednostně zaměstnání v rámci DP.

7. Činnost odborových organizací a vztahy se zaměstnavatelem

Veškeré nároky a práva odborových organizací odvozované od počtu zaměstnanců, kteří k datu určenému v případě každého nároku anebo práva zaměstnavatelem udělili písemný souhlas s prováděním srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu zaměstnance

k úhradě členských příspěvků ve prospěch odborové organizace (bod 7.7), náležejí v případě, že jsou na základě tohoto souhlasu prováděny srážky ve prospěch více než jedné odborové organizace, každé odborové organizaci, jíž je zaměstnanec členem, v poměrné části příslušného nároku či práva.

7.1 Právo spolurozhodování

Souhlas odborových organizací se vyžaduje:

- a) při vydávání a změnách Pracovního řádu,
- b) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru, jde-li o člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení,
- c) při stanovení výše a druhu sociálních nákladů,
- d) při stanovení výše a druhu benefitů a zaměstnaneckých výhod dle KS,
- e) při tvorbě rozvrhu čerpání dovolené,
- f) při vydání rozvrhu čerpání dovolené,
- g) podmínky využití volnočasových poukázek v souvislosti s výběrem jejich dodavatele,
- h) při organizování prověrek BOZP.

7.2 Právo projednání

Projednáváním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření. Z tohoto jednání se stanoviska obou stran zaznamenají v zápise o projednání. Zápis bude učiněn i ze všech dalších jednání mezi smluvními stranami, a to i v případě, kdy jsou jednou smluvní stranou podávány podstatné informace. Zaměstnavatel musí poskytnout informace a podklady pro projednání v dostatečném časovém předstihu, neboť jsou nezbytným podkladem a předpokladem pro kvalifikované jednání. Nastane-li v průběhu projednávání shoda na výsledku projednávání a je-li shoda i na potřebě zpracování upravených podkladů pro projednávání jsou poskytnuty zaměstnavatelem upravené podklady v dohodnuté podobě a termínu.

Zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými organizacemi zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo,
- c) zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- d) změny organizace práce,
- e) systémy školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) systémy odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- h) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- i) rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- j) stanovení jízdních dob,
- k) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců (5 a více), zejména:
 - nepřetržitý odpočinek v týdnu,
 - pravidelný termín výplaty mzdy,
- l) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy:

- přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle § 338 – § 342 ZP,
 - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
 - otázky v oblasti BOZP v rozsahu stanoveném § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance,
 - výši požadované náhrady škody, za niž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá, a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč,
 - způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
 - celkový rozsah přesčasové práce,
 - vnitřní normy, které rozpracovávají nebo řeší ustanovení KS, pokud odborové organizace vznesou připomínky a nedojde ke shodě při vypořádání připomínky/nek odborových organizací,
 - změny způsobu zajištění pracovnělékařských služeb a psychologického poradenství,
 - oblast stravování,
 - čerpání sociálních nákladů, včetně návrhu zaměstnavatele na jejich čerpání,
 - pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost,
 - stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - neposkytnutí náhrady mzdy nebo její části zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného,
- m) předpokládané rozhodnutí zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce (pracovního dne). Neomluvenou absenci není možné zadat do personálního informačního systému dříve, než bude předmětná neomluvená absence řádně projednána s příslušnou odborovou organizací a potvrzení o tomto projednání bude založeno do osobního spisu zaměstnance,
- n) „Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS“;
- o) návrh úprav Řádu 1-2015 Volebního řádu výboru volitelů schváleného Dozorčí radou DP, případně návrh nového Volebního řádu výboru volitelů před schválením Dozorčí radou DP.

7.3 Právo na informace

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

Zaměstnavatel je povinen informovat o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- b) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- c) nově vzniklých a ukončených pracovních poměrech zaměstnanců DP,
- d) BOZP v rozsahu stanoveném právními předpisy,
- e) vývoji mezd, průměrné mzdy v jednotlivých dohodnutých kategoriích zaměstnanců včetně srovnání s předešlým obdobím, o jednotlivých složkách mzdy a jejich podílu na dosažených mzdách,
- f) opatřeních zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,

- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, vhodných pro další zařazování zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- h) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- i) dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v § 279 odst. 1 a § 280 odst. 1 ZP a v bodě 7.2.

Zaměstnavatel prostřednictvím úseku personálního předkládá odborovým organizacím čtvrtletně:

- informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců,
- souhrnnou zprávu o nových pracovních poměrech a o ukončených pracovních poměrech; zpráva bude obsahovat počet zaměstnanců dle kategorií v jednotlivých základních organizačních složkách DP a v jednotlivých měsících čtvrtletí.

7.4 Právo kontroly

Odborové organizace dbají o dodržování ZP, zákona o zaměstnanosti a ostatních pracovněprávních předpisů. Ve smyslu § 322 ZP mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP.

Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly v souladu s § 322 ZP.

Odborové organizace jsou na základě svých kontrolních zjištění oprávněny předat v písemné formě zjištěné nedostatky zaměstnavateli s případnými návrhy na jejich odstranění a mají právo být informovány o přijatých opatřeních zaměstnavatele.

7.5 Činnost odborových organizací

Obě smluvní strany se dohodly na následujícím:

- a) zaměstnavatel bude odborovým organizacím poskytovat nezbytné technické, ekonomické, organizační a pracovněprávní informace nutné pro plnění práv odborových organizací,
- b) členové odborových orgánů jsou v souladu s § 276 odst. 3 ZP povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení důvěrných informací nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců; tato povinnost trvá i po skončení výkonu jejich funkce,
- c) zaměstnavatel a odborové organizace se budou podle potřeby minimálně 1x měsíčně scházet na jednáních, na kterých budou projednávat či operativně řešit problémy vzniklé v souvislosti s činností DP či odborových organizací. Z těchto jednání vyhotoví zaměstnavatel zápis, který předá všem zástupcům zaměstnavatele a odborových organizací, kteří se těchto jednání účastní,
- d) na základě žádosti a po vzájemné dohodě umožní příslušní vedoucí zaměstnanci zástupci odborové organizace působící na jimi řízeném pracovišti účast na poradách či jednáních organizačního útvaru,
- e) na základě žádosti a po vzájemné dohodě umožní předseda příslušné odborové organizace účast příslušného vedoucího na jednání této odborové organizace,
- f) budou v souladu s § 1a ZP pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se ZP s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.

Zaměstnavatel pro práci odborových organizací:

- a) poskytne místnost (místnosti), na požádání v sídle odborové organizace nebo na požádání v jiném dohodnutém objektu DP, pokud to provozní a technické podmínky

- umožní, včetně topení, osvětlení, telefonu, faxu, úklidu, vybavení kancelářským nábytkem, výpočetní technikou, tiskárny,
- b) umožní připojení na vnitropodnikovou síť, užívání podnikové pošty včetně elektronické, zajištění údržby,
 - c) poskytne vhodné prostory včetně topení, osvětlení a údržby pro skladování, údržbu a výdej rekreačních a sportovních potřeb apod.,
 - d) poskytne místnosti (zasedací místnosti, jídelny apod.) pro schůzovou činnost podle svých provozních možností,
 - e) poskytne podle provozních možností autobus (včetně pohonných hmot a řidiče) za cenu úplných vlastních nákladů pro akce pořádané odborovými organizacemi pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, pokud tyto akce budou termínově sladěny s ostatními aktivitami provozu smluvní dopravy a ze všech zúčastněných bude prokazatelně minimálně 60 % zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
 - f) uplatní pro návštěvníky odborové organizace při vstupu do prostor DP stejné předpisy jako pro návštěvníky DP,
 - g) umožní zřídit odborovým organizacím nástěnky na pracovištích,
 - h) zajistí nejméně 1x ročně zástupcům odborových organizací pro oblast BOZP školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce.

7.6 Uvolnění k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace

Ve smyslu § 203 ZP zaměstnavatel na základě žádosti uvolní zaměstnance k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a poskytne mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Dále zaměstnavatel:

- a) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s výkonem práv vyplývajících z této KS a ZP a na všechny akce dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jedná se také o účast na komisích, organizovaných zaměstnavatelem (provozní, technicko-provozní, oděvní, mzdová, komise pro náhradu škod, odškodňovací, komise BOZP apod.),
- b) poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,
- c) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jiné odborové činnosti (např. semináře, konference apod.) a pro výkon činností požadovaných odborovými organizacemi (např. činnost členů revizní komise, vedoucích vlastních LDT), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody s tím, že tyto náhrady mzdy budou zaměstnavateli refundovány,
- d) voleným členům orgánu odborové organizace poskytne příspěvek podle bodu 5.9.5 souběžně s vyúčtováním mzdy za měsíc, kdy byl ukončen výkon funkce voleného člena orgánu odborové organizace a zároveň mohlo dojít ke vzniku nároku na jeho poskytnutí podle první odrážky téhož bodu,
- e) nepožaduje refundaci pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění v případech úhrady náhrad mzdy, mzdového vyrovnání, doplatku ke mzdě nebo jiného obdobného plnění za zaměstnance uvolňované a dlouhodobě uvolněné k výkonu funkce odborové organizace,
- f) poskytne nad rámec výše uvedeného další uvolnění pro činnost člena orgánu odborové organizace, v souladu s úvodním ustanovením kapitoly 7 a v souladu s Dohodou o podmínkách poskytování pracovního volna pro činnost členů orgánů odborových organizací a na základě individuální dohody uzavírané s jednotlivými OO pro kalendářní rok. Rozhodným datem pro vznik nároku na další uvolnění je 31. 12. předchozího kalendářního roku.

Práva uvolněných zaměstnanců:

- a) po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru k DP,
- b) po skončení funkce budou uvolnění zaměstnanci zařazeni na dřívější pracovní místo nebo do funkce, kterou zastávali před uvolněním,
- c) pokud by toto pracovní místo nebo funkce byly mezitím zrušeny nebo obsazeny, mohou být po předchozí dohodě zařazeni na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, se stejným nebo adekvátním mzdovým zařazením (odpovídajícím současně mzdové dohodě) jako před uvolněním pro výkon funkce a s možností zapracování (v dohodnuté délce podle funkčního nebo profesního zařazení),
- d) práce při výkonu funkce uvolněného zaměstnance je považována za výkon práce pro zaměstnavatele,
- e) po dobu uvolnění pro výkon funkce mají tito zaměstnanci stejná práva na využívání všech výhod poskytovaných zaměstnavatelem jako ostatní zaměstnanci (stravování, zdravotní péče apod.),
- f) zaměstnavatel plní vůči uvolněným zaměstnancům všechny povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů, z předpisů o zdravotním pojištění, o sociálním pojištění, o příjmech ze závislé činnosti, funkčních požitků a daňových zvýhodnění a z předpisů upravujících podmínky životního pojištění, penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření.

7.7 Srážky ze mzdy ve prospěch odborových organizací

7.7.1 Smluvní strany se dohodly, že zaměstnavatel bude provádět srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace působící u zaměstnavatele, a to měsíčně ve výši odpovídající aktuální výši členských příspěvků člena příslušné odborové organizace, na číslo účtu odborové organizace a v termínu splatnosti mzdy za měsíční období, za něž se mzda nebo odměna z dohody poskytuje. Odborová organizace je povinna pro tento účel zaměstnavateli písemně oznámit aktuální výši členských příspěvků a číslo účtu; případné změny zaměstnavateli oznámí nejpozději do 3 pracovních dnů.

7.7.2 Zaměstnavatel zahájí provádění srážek po předložení písemného souhlasu dotčeného zaměstnance s prováděním srážek, z něhož bude jednoznačně vyplývat, ve prospěch které odborové organizace a od kdy (od kterého vyúčtování mzdy) je udělen. Souhlas předkládá zaměstnavateli příslušná odborová organizace, která je současně povinna vždy bez zbytečného odkladu zaměstnavateli oznámit, že zaměstnanec svůj souhlas odvolal, anebo přestal být členem odborové organizace.

7.7.3 Zaměstnavatel vždy za každý měsíc zašle příslušné odborové organizaci přehled srážek provedených k úhradě členských příspěvků jejích členů podle předchozího odstavce, a to v elektronické podobě. Přehled bude obsahovat jméno, příjmení, osobní číslo zaměstnance, číslo útvaru zaměstnance a výši sraženého členského příspěvku.

7.7.4 Dále každý měsíc zašle zaměstnavatel každé odborové organizaci v elektronické podobě jmenný seznam zaměstnanců, kteří udělili písemný souhlas s prováděním srážek v její prospěch. Jmenný seznam bude obsahovat jméno, příjmení, osobní číslo zaměstnance a číslo útvaru zaměstnance.

7.7.5 Zaměstnavatel vždy po provedení vyúčtování mzdy za měsíc listopad zašle elektronicky příslušné odborové organizaci přehled o sražených členských příspěvcích v příslušném kalendářním roce za každého jejího člena jako podklad pro vystavení potvrzení odborové organizace o výši zaplaceného členského příspěvku pro účely snížení základu daně z příjmů fyzických osob.

7.8 Odborové organizace jsou povinny písemně informovat zaměstnavatele o rozsahu kompetencí a delegovaných pravomocí na příslušné organizační složky odborových organizací. O změně kompetencí na straně zaměstnavatele budou odborové organizace informovány.

8. Stížnosti a spory

8.1 Tato oblast upravuje řešení stížností a sporů, které nejsou podávány ve smyslu provozního předpisu O 7. Jedná se o stížnosti zaměstnanců, stížnosti odborových organizací, stížnosti ve věci neplnění této KS a vnější stížnosti, které nejsou podány zaměstnanci DP.

8.2 Zaměstnavatel i odborové organizace povedou všechny zaměstnance k řešení vzniklých sporů a problémů vždy v rámci příslušného pracoviště. Objektivní, úplné a ohleduplné (vstřícné) objasnění každého vzniklého nedorozumění má podstatný vliv na posílení pozitivních vztahů zaměstnavatele a zaměstnance.

8.3 Dohodnutá jednání mezi zaměstnavatelem na všech úrovních řízení a příslušnými odborovými organizacemi jsou podstatnou prevencí v předcházení stížnostem a sporům.

8.4 Stížnost podaná zaměstnancem

8.4.1 Pokud zaměstnanec podává stížnost na vedoucího útvaru nebo jiného zaměstnance, postupuje se podle bodu 8.5.

8.4.2 Zaměstnanec podává stížnost v písemné podobě prostřednictvím svého přímého nadřízeného vedoucího útvaru.

8.4.3 Podáním stížnosti ve všech fázích řešení může zaměstnanec pověřit příslušnou odborovou organizací.

8.4.4 Příslušný vedoucí útvar, který řeší stížnost, je povinen ji do 7 kalendářních dnů projednat za účasti stěžovatele, popřípadě dalších osob, jejichž přítomnost může přispět k objasnění věci. Projednání vede a o jeho průběhu rozhoduje příslušný vedoucí útvar. Projednání stížnosti má právo být přítomna odborová organizace, kterou pověří stěžovatel.

8.4.5 Pokud se stížnost nepodaří vyřešit v rámci pracoviště, má zaměstnanec právo obrátit se na odbor Kontrola, a to bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 60 dnů od přijetí rozhodnutí příslušného vedoucího útvaru.

8.4.6 Odbor Kontrola pověří vyřízením stížnosti příslušný odborný útvar, případně ji vyřídí sám. Rozhodnutí o oprávněnosti stížnosti musí být vydáno nejpozději do 30 dnů ode dne jejího přijetí.

8.4.7 Před rozhodnutím o oprávněnosti stížnosti může proběhnout projednání, kterému musí být přítomny všechny dotčené strany, včetně příslušné odborové organizace.

8.5 Stížnost podaná zaměstnancem na jiného zaměstnance

8.5.1 Zaměstnanec, který podává stížnost na jiného zaměstnance, se obrátí s touto stížností, podanou v písemné podobě na svého přímého nadřízeného vedoucího útvaru, pokud není stížnost podávána právě na tohoto zaměstnance. Pokud je stížnost podávána na přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance, obrátí se zaměstnanec na jeho nadřízeného vedoucího zaměstnance.

8.5.2 V případě, že je stížnost podána na jiného zaměstnance (včetně zaměstnance jiného útvaru, než je podřízený vedoucího útvaru, jemuž byla stížnost podána), rozhodne o řešení stížnosti vedoucí útvaru, který je nejbližše společným nadřízeným vedoucím útvaru stěžovatele a zaměstnance, na kterého je stížnost podána.

8.5.3 Při řešení stížnosti bude postupováno v souladu s body 8.4.3 – 8.4.7.

8.5.4 Projednání stížnosti má právo být přítomen zaměstnanec, na kterého stížnost směřuje, i odborová organizace, kterou pověří, a to v případě, že se jedná o zaměstnance, který při stížností napadeném jednání vůči stěžovateli nejednal z pozice vedoucího útvaru.

8.6 Stížnost podaná odborovou organizací

8.6.1 Odborová organizace vyrozumí o předmětu písemně podané stížnosti příslušné pracoviště, kterého se stížnost dotýká, a má právo vyvolat projednání stížnosti za účasti nadřízeného vedoucího útvaru a zaměstnance, který stížnost prostřednictvím odborové organizace podal.

8.6.2 Příslušné pracoviště je povinno neprodleně, nejpozději do 14 dnů ode dne doručení, na stížnost písemně odpovědět.

8.6.3 V případě, že odborová organizace není s odpovědí spokojena, může se obrátit na odbor Kontrola, který vydá rozhodnutí o oprávněnosti stížnosti do 30 dnů.

8.7 Stížnosti ve věci neplnění kolektivní smlouvy

Stížnosti ve věci neplnění KS se v písemné podobě předávají přímo generálnímu řediteli. Na stížnost je generální ředitel nebo jím pověřený útvar anebo zaměstnanec povinen písemně odpovědět do 14 dnů.

8.8 Stížnost na rozpor v organizační nebo řídicí normě či provozním předpisu ve vazbě na soulad s právním řádem ČR a obecně závaznými právními předpisy

8.8.1 Návrh na řešení rozporu může v písemné podobě podat zaměstnanec prostřednictvím svého nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo odborové organizace zpracovateli.

8.8.2 Příslušný zpracovatel organizační nebo řídicí normy či provozního předpisu je povinen neprodleně, nejpozději do 14 dnů ode dne doručení, na podnět k řešení rozporu písemně odpovědět.

8.8.3 Pokud zpracovatel rozpor uzná jako oprávněný, informuje o něm schvalovatele, nejpozději do 30 dnů zpracuje návrh aktualizace organizační nebo řídicí normy či provozního předpisu a dále postupuje dle ustanovení směrnice Organizační a řídicí normy, případně směrnice Provozní předpisová soustava.

8.8.4 V případě, že zaměstnanec, není s odpovědí zpracovatele spokojen, může se prostřednictvím nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo odborové organizace obrátit na schvalovatele, který vydá rozhodnutí o oprávněnosti rozporu do 30 dnů.

8.9 Stížnosti, které jsou podány veřejností

8.9.1 Příímý nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen se řídit ustanoveními platné vnitřní normy pro vyřizování podnětů veřejnosti, bez zbytečného odkladu seznámit zaměstnance s celým textem stížnosti, která na něj byla podána, a na vyžádání mu předat kopii celé

stížnosti vyjma identifikačních údajů stěžovatele. Jméno stěžovatele bude na požádání sděleno zaměstnanci nadřízeným vedoucím zaměstnancem.

8.9.2 Zaměstnanec, na kterého byla stížnost podána, je povinen po výzvě nadřízeného vedoucího zaměstnance převzít stížnost bez zbytečného odkladu, tj. v první následující pracovní den, pokud nebude dohodnuto jinak, nejpozději do 7 kalendářních dnů ode dne převzetí se k ní písemně vyjádřit a zároveň se dostavit ve své pracovní době k projednání u nadřízeného vedoucího zaměstnance. Prodloužit termín k vyřízení stížnosti lze pouze v mimořádných a odůvodněných případech.

Nadřízený vedoucí zaměstnanec před zahájením řešení stížnosti se zaměstnancem, na něhož je stížnost podána, vyhodnotí její oprávněnost.

8.9.3 V případě, že zaměstnanec s obsahem stížnosti nesouhlasí, má právo požadovat projednání za účasti zástupce příslušné odborové organizace.

8.9.4 Pokud nedojde k jednoznačnému prokázání porušení předpisů zaměstnancem, nebo oprávněnosti stížnosti, bude stížnost považována za neprokázanou (porušení předpisů zaměstnancem nebylo prokázáno). Pokud zaměstnanec nesouhlasí s vyhodnocením stížnosti, má právo požádat o konfrontaci se stěžovatelem s možností účasti zástupce příslušné odborové organizace. Stěžovateli bude poté konfrontace navržena. Právo stěžovatele na návrh konfrontace se zaměstnancem není tímto dotčeno.

8.9.5 Pokud se konfrontace uskuteční, bude stížnost uzavřena a vyhodnocena v souladu se závěrem konfrontace. Pokud se konfrontace z jakéhokoliv důvodu neuskuteční, bude stížnost bez jednoznačných důkazů o porušení předpisů zaměstnancem (případ tvrzení proti tvrzení) evidována i nadále jako neprokázaná.

8.9.6 Stížnosti nesmí být evidovány v osobním spisu zaměstnance.

8.9.7 V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s vyřešením stížnosti, postupuje se analogicky ve smyslu bodů 8.4.5 a 8.4.6.

8.9.8 Stížnosti vyhodnocené jako neoprávněné a neprokázané nejsou evidovány a využívány pro účely hodnocení zaměstnance a nebudou sdělovány jiným subjektům mimo DP, bez zákonného důvodu.

8.10 Společná ujednání

8.10.1 Podání nesrozumitelná, zmatená, urážlivá a vulgární se odkládají bez prošetření. Rovněž tak se odkládají podání anonymní, vyjma těch, jejichž obsah poukazuje na závažná porušení pracovních povinností, nebo se týkají ochrany majetku DP. O prošetření těchto stížností rozhoduje generální ředitel.

8.10.2 Ze všech projednání musí být vyhotoveny zápisy.

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

8.10.4 U stížností vyžadujících dobu potřebnou k prošetření nebo k zajištění objektivního posouzení předmětu a podstaty stížnosti přesahující 30 kalendářních dnů bude zaměstnavatel stěžovateli a příslušné odborové organizaci poskytovat průběžné informace nejméně 1x měsíčně o stavu šetření stížnosti, s výjimkou bodu 8.9. Na žádost příslušné odborové organizace bude dohledem nad procesem řešení stížnosti pověřen úsek personální.

9. Závěrečná ustanovení

9.1 Práva vyplývající z této KS pro jednotlivé zaměstnance se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

9.2 Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu ZP a zákonem o kolektivním vyjednávání.

9.3 Smluvní strany jsou povinny nejméně 60 dnů před skončením platnosti této KS zahájit jednání o uzavření nové KS.

9.4 Tato KS se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2017. Prodloužit dobu její platnosti je možné dodatkem po vzájemné dohodě.

9.5 Tato KS se uzavírá s působností pro všechny zaměstnance na všech pracovištích zaměstnavatele.

9.6 Porušení ustanovení této KS je považováno za porušení právní normy.

9.7 Ustanovení této KS, které je pro zaměstnance příznivější než ustanovení pracovní smlouvy, má po dobu účinnosti této KS přednost před pracovní smlouvou.

9.8 Tuto KS lze měnit písemnými dodatky odsouhlasenými všemi účastníky smlouvy v celém jejím rozsahu.

9.9 Dle § 29 ZP jsou účastníci této KS povinni s jejím obsahem seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

9.10 Do přijetí případné změny nebo doplnění KS jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této smlouvy.

9.11 Součástí jednání ve smyslu bodu 2.8 Přílohy KS bude zároveň jednání o možných úpravách benefitů bez dopadu na snížení objemu nároků zaměstnanců mimo mzdovou oblast včetně možnosti technicky upřesnit formulace jednotlivých bodů v KS a její příloze.

9.12 Kterákoliv ze smluvních stran KS může navrhnout jednání o její změně nebo doplnění v případech, kdy vznikne situace, se kterou se nepočítalo při jejím uzavření. O návrhu budou obě smluvní strany neprodleně jednat.

Smluvní strany se zavazují, že v letech 2017 – 2019 nebudou jednat o nárůstu mzdových tarifů a poskytovaných příplatků a nominálním nárůstu sociálních nákladů v souladu s kapitolou 5, s výjimkou bodů KS nebo Přílohy KS, dohodnutých k dalšímu jednání v letech 2017 – 2020.

9.13 Tato KS pro období 2016 - 2017 je vyhotovena ve 23 originálech v tomto rozdělení:

1 x	personální ředitel
1 x	900200 – odbor Právní
1 x	400220 – odd. Speciální analýzy
20x	zástupci odborových organizací

9.14 Nedílnou součástí této KS je příloha:

Mzdový předpis – Pravidla pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost

9.15 Pokud dojde za trvání KS ke změně kogentních právních norem (ustanovení, od kterého se nelze v pracovněprávních vztazích odchýlit), na které odkazuje tato KS, pozbývají tato ustanovení v KS účinnosti. Zjistí-li jedna ze smluvních stran změnu kogentního

ustanovení právního předpisu, případně jeho vznik, upozorní na příštím jednání vedeného dle bodu 7.5 písm. c) na tuto skutečnost druhou stranu a dohodnou spolu další postup.

9.16 Účinnost KS na roky 2016 – 2017 se prodlužuje do 31. 12. 2020.

V Praze dne 22. prosince 2016

Za zaměstnavatele:

.....
Mgr. Martin Gillar, v. r.

.....
JUDr. Jan Blecha, v. r.

Za odborové organizace:

.....
Jiří Obitko, v. r.

.....
Tomáš Novotný, v. r.

.....
Luboš Olejář, v. r.

.....
Oldřich Schneider, v. r.

.....
Petr Slanina, v. r.

.....
Vratislav Feigel, v. r.

.....
Václav Pospíšil, v. r.

.....
Josef Buriánek, v. r.

.....
Zdeňka Králová, v. r.

.....
Vilma Havlíňová, v. r.

.....
Jiří Zabloudil, dr. h. c., v. r.

.....
Zuzana Novotná, v. r.

.....
Petr Pulec, v. r.

.....
Stanislav Mikšovský, v. r.

.....
Marek Tošil, v. r.

.....
Karel Kavalír, v. r.

.....
Tomáš Novotný, v. r.

.....
Josef Trhlík, v. r. (na základě plné
moci Miroslava Prokopa ze dne
30. 9. 2016)

.....
Ing. Jaroslav Ježek, v. r.

.....
Ing. Jaroslav Douša, CSc., v. r.

.....
Eduard Kula, v. r.

.....
Josef Vašák, v. r.

.....
Tomáš Mikšovský, v. r.

M z d o v ý p ř e d p i s - P r a v i d l a

pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost

O b s a h:

Část I Základní předpis pro odměňování

1. Úvodní ustanovení
2. Základní mzda nebo odměna z dohod
3. Odměňování při výkonu jiné práce
4. Poskytování příplatků
5. Pobídkové složky mzdy nebo odměn z dohod
6. Pracovní pohotovost

Část II Seznam prací konaných ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách

Část I - Základní předpis pro odměňování

1. Úvodní ustanovení

1.1 Mzdový předpis vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

1.2 Pravidla pro odměňování se vztahují na všechny zaměstnance Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost (dále jen „DP“ nebo „zaměstnavatel“) v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli včetně případů odměňování činností vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (podle § 74 a násl. ZP).

1.3 Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Poskytování mzdy podle tohoto mzdového předpisu odpovídá zajišťovaným činnostem, systemizaci pracovních míst a struktuře zaměstnanců.

1.4 Zaměstnanec je odměňován na základě sjednaného druhu práce, v souladu s platným funkčním schématem a systemizací pracovních míst, podle ustanovení katalogu manuálních profesí nebo katalogu příkladů prací v TH funkcích, podle plnění kvalifikačních požadavků a podle pracovních výsledků.

1.5 Pravidla pro odměňování platí pro přiznávání základních měsíčních a hodinových základních mezd nebo odměn z dohod a dalších složek odměňování – příplatků, kolektivních výkonnostních a dlouhodobých výkonnostních odměn, prémie za pracovní výkonnost, cílových, zvláštních mimořádných, mimořádných a ostatních odměn atd.

1.6 Za mzdu nebo odměnu z dohod se nepovažuje plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy nebo odměny z dohod, odstupné, cestovní náhrady, odměny za pracovní pohotovost.

1.7 Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda nebo odměna z dohody.

1.8 Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve funkcích, na které se vztahuje ustanovení bodu 2.5.1 a) KS, jsou odměňováni jako zaměstnanci v nerovnoměrně rozvrženém pracovním režimu.

2. Základní mzda nebo odměna z dohod

2.1 Mzdový tarif řidičů MHD

	hodinový tarif v Kč/hod
Strojvedoucí instruktor	201,20
Strojvedoucí metra	173,40
Řidič tramvaje instruktor	154,10
Řidič tramvaje	149,00
Řidič autobusu	149,00

Mzdový tarif řidičů MHD v roce 2017

	Hodinový tarif (Kč/hod.)
Strojvedoucí-instruktor	205,30
Strojvedoucí metra	176,90
Řidič tramvaje-instruktor	157,20
Řidič tramvaje	152,00
Řidič autobusu	152,00

2.2 Mzdový tarif manuálních zaměstnanců

tarifní stupeň		hodinový tarif v Kč/ hod
1.	91,50 - 96,30	93,90
2.	98,00 - 104,60	101,30
3.	106,00 - 113,80	109,90
4.	115,10 - 123,90	119,50
5.	126,10 - 135,30	130,70
6.	137,80 - 148,40	143,10
7.	151,00 - 162,20	156,60
8.	165,30 - 177,30	171,30
9.	180,80 - 193,40	187,10
10.	194,90 - 208,10	201,50

Mzdový tarif manuálních zaměstnanců v roce 2017

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/hod.)	Tarifní střed
1.	93,40 - 98,20	95,80
2.	100,10 - 106,70	103,40
3.	108,20 - 116,00	112,10
4.	117,50 - 126,30	121,90
5.	128,80 - 138,00	133,40
6.	140,70 - 151,30	146,00
7.	154,20 - 165,40	159,80

8.	168,80 - 180,80	174,80
9.	184,60 - 197,20	190,90
10.	199,00 - 212,20	205,60

2.3 a) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 b) KS a zaměstnanců trvale pracujících v nočních směnách

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	15 330 – 16 290	15 810
2.	16 260 – 17 280	16 770
3.	17 470 – 18 570	18 020
4.	18 890 – 20 070	19 480
5.	20 630 – 21 910	21 270
6.	22 650 – 24 070	23 360
7.	24 760 – 26 660	25 710
8.	27 130 – 29 590	28 360
9.	29 820 – 32 800	31 310
10.	32 810 – 36 070	34 440
11.	35 930 – 39 850	37 890
12.	40 160 – 43 080	41 620
13.	44 020 – 47 140	45 580
14.	48 190 – 51 430	49 810

Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 b) KS a zaměstnanců trvale pracujících v nočních směnách v roce 2017

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
1.	15 640 - 16 620	16 130
2.	16 590 - 17 630	17 110
3.	17 830 - 18 950	18 390
4.	19 270 - 20 470	19 870
5.	21 040 - 22 360	21 700
6.	23 110 - 24 550	23 830
7.	25 440 - 27 020	26 230
8.	27 970 - 29 890	28 930
9.	30 750 - 33 130	31 940
10.	33 820 - 36 440	35 130
11.	37 050 - 40 250	38 650
12.	41 180 - 43 740	42 460
13.	45 100 - 47 900	46 500
14.	49 280 - 52 340	50 810

2.3 b) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 a) KS

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
----------------	-------------------------------	---------------

1.	16 350 – 17 370	16 860
2.	17 340 – 18 420	17 880
3.	18 630 – 19 790	19 210
4.	20 180 – 21 440	20 810
5.	21 990 – 23 370	22 680
6.	24 170 – 25 670	24 920
7.	26 410 – 28 430	27 420
8.	28 970 – 31 550	30 260
9.	31 830 – 34 970	33 400
10.	34 960 – 38 520	36 740
11.	38 310 – 42 510	40 410
12.	42 830 – 45 950	44 390

Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 a) KS v roce 2017

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
1.	16 680 - 17 720	17 200
2.	17 690 - 18 790	18 240
3.	19 010 - 20 190	19 600
4.	20 590 - 21 870	21 230
5.	22 440 - 23 840	23 140
6.	24 650 - 26 190	25 420
7.	27 130 - 28 810	27 970
8.	29 870 - 31 870	30 870
9.	32 820 - 35 320	34 070
10.	36 050 - 38 910	37 480
11.	39 500 - 42 940	41 220
12.	43 920 - 46 640	45 280

2.4 Mzdový tarif přepravních kontrolorů

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	15 210 – 17 150	16 180
3.	21 100 – 22 420	21 760

Mzdový tarif přepravních kontrolorů v roce 2017

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
1.	15 690 - 17 330	16 510
3.	21 530 - 22 870	22 200

2.5 Při zvyšování mzdového tarifu bude navýšeno spodní rozhraní mzdového tarifu u TH zaměstnanců a přepravních kontrolorů výše (vyšším procentem) než horní rozhraní mzdového tarifu.

2.6 Stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí

2.6.1 Při stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí se přihlíží zejména k dosaženým pracovním výsledkům vyjádřeným příznanou základní mzdou, individuální míře samostatnosti a odpovědnosti při výkonu funkce nebo profese, rozsahu odborných znalostí a jejich využívání při výkonu práce, k úrovni osobních schopností a způsobilosti, pracovní výkonnosti a kvalitativním dlouhodobým výsledkům prováděných prací.

2.6.2 Základní mzdy v tarifním rozpětí mohou být přiznány v takové výši, aby nebyl překročen součet 50 % rozpětí v přiznaných tarifních stupních zaměstnanců v útvech přímo řízených řediteli, v jednotkách řízených vedoucími jednotek a v případě JDCM na službách řízených vedoucími služeb. Zároveň nesmí dojít k přesunu prostředků přidělených pro TH zaměstnance dle rozdělení do tabulek 2.3 a) a 2.3 b), přepravní kontrolory a pro manuální zaměstnance.

2.6.3 Mzda nebo odměna z dohody se přiznává nejdříve ode dne účinnosti KS, jejího Dodatku, případně data dohodnutého pro navýšení mzdových tarifů v souladu s body 2.1, 2.2, 2.3 a), 2.3 b) a 2.4. Zaměstnancům, se kterými bude uzavřen pracovní poměr v průběhu platnosti KS, může být mzda změněna po uplynutí zkušební doby.

2.6.4 Úpravy základní mzdy se provádějí při nominální úpravě tarifních stupňů, změně tarifního stupně zaměstnance a při změně profese nebo funkce zaměstnance v rámci přiděleného objemu prostředků dle bodu 2.6.2 od prvního dne nejbližšího následujícího kalendářního měsíce, s výjimkou řidičů MHD v souladu s bodem 2.1 a strojvedoucích NTP, jimž jsou tarifní mzdy upravovány k datu vykonání odborné zkoušky.

2.7 Smluvní mzdy

2.7.1 Se zaměstnanci, kterým bude přiznána základní mzda nad rámec mzdových tarifů, budou uzavřeny smlouvy o mzdě, resp. manažerské smlouvy. V těchto smlouvách bude dohodnuta měsíční základní mzda a podmínky pro poskytování pobídkových složek mzdy včetně jejich výše.

2.7.2 Smlouvy o mzdě se uzavírají s vedoucími útvarů v přímé podřízenosti generálního ředitele, s vedoucími útvarů v přímé podřízenosti ostatních ředitelů, s vedoucími oddělení na úseku Vedení společnosti a v úsecích ostatních ředitelů (mimo jednotky), s vedoucími útvarů přímo podřízenými vedoucím jednotek, se zástupci vedoucích jednotek, ekonomy jednotek, projektovými manažery, asistenty, lékařem odborným – internistou, praktickými lékaři a výjimečně se zaměstnanci v ostatních funkcích. Zaměstnavatel bude dvakrát ročně informovat odborové organizace o počtu smluv o mzdě podle kategorií.

2.8 Nárůst tarifních mezd

V roce 2017 bude navýšen k 1. lednu objem mzdových prostředků pro tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 o míru inflace vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyhlášenou za měsíc červen 2016. Po vyhodnocení hospodaření za 1. pololetí roku 2016 bude v měsíci září 2016 zahájeno jednání o dalším možném nárůstu.

V roce 2018 budou navýšeny k 1. lednu tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 o 1 % nad roční inflaci CPI roku předchozího.

V roce 2019 budou navýšeny k 1. lednu tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 o 1 % nad roční inflaci CPI roku předchozího.

V roce 2020 budou navýšeny k 1. lednu tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 o 1 % nad roční inflaci CPI roku předchozího.

Vzhledem k termínu zveřejňování CPI bude úprava tarifních mezd zaměstnanců v letech 2018, 2019 a 2020 realizována od 1. března. Navýšení mezd za měsíce leden a únor se vyplatí zaměstnancům ve vyúčtování mzdy za měsíc březen. Navýšení mezd zaměstnancům, kteří v průběhu měsíců ledna a února ukončí pracovněprávní vztah, bude realizováno u řidičů MHD (pevný tarif) a u zaměstnanců se mzdou stanovenou pod minimem rozpětí příslušného tarifního stupně, v němž byli zařazeni.

Po zhodnocení ekonomické situace zpravidla dojde ke stejnému nárůstu u objemu mzdových prostředků určených pro zaměstnance, s nimiž je uzavřena smlouva o mzdě.

2.9 V letech 2017 a následujících bude při zvyšování mzdových tarifů v tabulkách 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 navýšeno horní rozhraní mzdového tarifu u TH zaměstnanců o procento odpovídající polovině procentního nárůstu tarifního středu příslušného tarifního stupně zjištěného dle bodu 2.8, s cílem postupně od nejnižších tarifních stupňů dosáhnout horní tarifní rozpětí blížící se 3 % nad tarifní střed.

2.10 V letech 2017 a následujících bude zachováno nominální rozpětí u mzdového tarifu v tabulce 2.2 shodné jako v roce 2016.

3. Odměňování při výkonu jiné práce

3.1 Odměňování zaměstnance při výkonu jiné práce, odměňování při prostojích

3.1.1 Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě a za niž přísluší nižší mzda z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písm. b) a d) a odst. 5 ZP, přísluší mu podle § 139 odst. 1 ZP za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3.1.2 Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; není-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3.1.3 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce.

3.1.4 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci:

- a) dle § 41 odst. 2 písm. a) ZP – obdržel-li zaměstnanec výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. f) a g) ZP, přísluší mu mzda podle vykonávané práce,
- b) dle § 41 odst. 2 písm. c) ZP – pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. U řidičů MHD převáděných dle § 41 odst. 2 písm. c) ZP bude při převedení na jinou práci vyplácena mzda dle vykonávané práce s doplatkem do výše průměrného výdělku, kterého řidič MHD dosahoval před převedením. Doplatek nebude vyplácen, pokud si zaměstnanec přes prokazatelné vyzvání zaměstnavatelem nezajistil platnost všech

oprávnění k výkonu sjednané práce (řidičský průkaz, profesní osvědčení, lékařská prohlídka apod.).

3.1.5 Pokud zaměstnanec provádí tarifní a přepravní průzkum, přísluší mu za takto strávenou dobu mzda.

3.2 Odměňování po dobu školení a zaškolování

3.2.1 Účast na školení na příkaz zaměstnavatele (např. pravidelné poučování, přezkušování, školení BOZP, PO apod.) nebo na jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace se považuje dle § 230 ZP za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je minimální délka školení ve smyslu tohoto bodu 4 hodiny. V případě, že školení je kratší než 4 hodiny, je vždy součástí pracovní směny. Školení a zaškolování se provádí v pracovní době.

3.2.2 Pokud se zaměstnanec na pokyn zaměstnavatele zúčastní školení a odborné přípravy požární ochrany (pro požární hlídky za dobrovolné hasiče zaměstnavatele), považuje se takto vzniklá překážka za překážku z důvodu obecného zájmu dle § 72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., ve znění pozdějších předpisů o požární ochraně a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu plánované odpadlé směny.

3.2.3 Pokud se zaměstnanec zúčastní prověrek BOZP a PO, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele, za kterou náleží náhrada mzdy.

3.3 Odměňování dalších výkonů

3.3.1 Při pracovní záloze na garáži, vozovně (provozní záloha), při čekání v operativní záloze (vypravené z terminálu) dané rozpisem směn, náleží řidiči MHD mzda, tj. základní mzda, příslušné příplatky a v souladu s pravidly pro přiznávání výkonnostní odměny i výkonnostní odměna. Do pracovní doby takto určené směny se započítávají hodiny v plném rozsahu plánované směny, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

3.3.2 Při prostoji na trati nezaviněném řidičem MHD náleží mzda.

3.3.3 Při projíždění trati (zavedení nové linky, změna trasy) náleží řidiči MHD, který řídí, mzda, ostatním řidičům MHD pak mzda ve výši průměrného výdělku.

3.3.4 Účast a práce v komisích zřizovaných zaměstnavatelem za účelem zajištění využití pracovních zkušeností většího okruhu zaměstnanců nebo pro rozhodování speciálních otázek řízení, je výkonem práce. Zaměstnancům, kteří jsou členy těchto komisí, přísluší mzda.

3.3.5 Za účast v soutěži „Jízda zručnosti“ náleží řidiči MHD náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (překážka na straně zaměstnavatele) za předpokladu, že měl na tuto dobu určenu směnu.

3.3.6 Pokud je zaměstnanec povinen podat vysvětlení v pracovní době, která je mu rozvržena rozvrhem směn, policii či správnímu orgánu, případně soudu (orgánu státní moci) v záležitosti nebo řízení související s jeho pracovním poměrem v DP, přísluší mu za takto strávenou dobu, včetně přiměřené doby na cestu tam a zpět, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to i v případech, kdy náhradu ušlého výdělku nehradí orgán státní moci a zároveň skutek, o němž se záležitost nebo řízení vede, zaměstnavatel neoznačí jako porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Podá-li zaměstnanec uvedené vysvětlení v záležitosti nebo řízení mimo svoji stanovenou pracovní dobu, přísluší zaměstnanci peněžitě plnění ve výši průměrného výdělku za dobu potvrzené účasti u orgánu státní moci v souladu s podmínkou uvedenou v předchozí větě.

V případě, že zaměstnavatel dodatečně zjistí, že nedošlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je náhrada mzdy nebo peněžité plnění ve výši průměrného výdělku za dobu potvrzené účasti na jednáních u orgánů státní moci vyplaceno v nejbližším termínu pro výplatu mezd.

3.4 Odměňování zaměstnanců provádějících přepravní kontrolu

Základní podmínkou pro výkon přepravní kontroly je absolvování kurzu v rámci DP ukončeného závěrečnou zkouškou. Teprve potom lze zařadit zaměstnance do příslušné funkce pro výkon kontrolní činnosti při přepravě osob. Po dobu konání a účasti v kurzu, v délce maximálně jeden měsíc, bude účastníkům přiznána minimální mzda dle příslušného nařízení vlády.

Zaměstnanci budou zařazeni v TH funkci – přepravní kontrolor a budou při výkonu této činnosti odměňováni mzdovým tarifem uvedeným v bodě 2.4.

Ke mzdovému tarifu jim budou za podmínek uvedených v Části I. přiznány:

- a) kolektivní výkonnostní odměna, dle bodu 5.1,
- b) prémie za pracovní výkonnost, dle bodu 5.2,
- c) zvláštní mimořádné odměny, dle bodu 5.6,
- d) dlouhodobá výkonnostní odměna, dle bodu 5.7.

Mzdovým tarifem jsou přepravní kontrolori odměňováni při činnostech souvisejících s nařízeným školením, poučováním, projednáváním záležitostí souvisejících s výkonem práce. Při činnostech, které přímo nesouvisí s kontrolou přepravní kázně, bude postupováno v souladu s bodem 3.2.1.

4. Poskytování příplatků

4.1 Mzda za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Místo příplatku může být zaměstnanci po prokazatelné dohodě s ním poskytnuta za každou hodinu práce přesčas hodina náhradního volna, a to nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud nebyla se zaměstnancem dohodnuta jiná doba. Nebylo-li zaměstnanci v této době náhradní volno poskytnuto, přísluší mu mzda a příplatek podle první věty tohoto bodu. Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. Prokazatelnou dohodou se rozumí písemná dohoda založená u nadřízeného po dobu 12 měsíců ode dne podpisu dohody.

4.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek, pokud nebyla se zaměstnancem dohodnuta jiná doba. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci ve smyslu ZP náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- a) Místo náhradního volna může být zaměstnanci, po dohodě s ním, poskytnut k dosažené mzdě příplatek ve výši průměrného výdělku. Dohodu o poskytnutí příplatku ke mzdě sjednává příslušný vedoucí zaměstnanec.

-
- b) 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.

Práci ve svátek se přitom rozumí u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou část „definice směny“ v době od 0:00 do 24:00 hodin. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou pak celá „definice směny“, která ve svátek začíná.

4.3 Za práci v noci bude zaměstnanci poskytnut za každou hodinu odpracovanou mezi 22:00 a 6:00 hodinou příplatek ve výši 10 % jeho průměrného výdělku. Zaměstnancům pracujícím při údržbě tratí, tunelů a technologických zařízení metra trvale pouze v nočních směnách při nočních přepravních výlukách bude poskytnut navíc ještě specifický noční příplatek za každou odpracovanou hodinu ve výši 8,50 Kč. Za zaměstnance pracujícího při údržbě tratí, tunelů a technologických zařízení metra trvale pouze v nočních směnách při nočních přepravních výlukách se považuje zaměstnanec v rovnoměrně rozvržené pracovní době pracující v nočních směnách nepřetržitě alespoň jeden týden.

4.4 Za práci v sobotu a v neděli bude zaměstnanci poskytnut příplatek ve výši 35 % jeho průměrného výdělku. Příplatek náleží za „definici směny“, která začíná v sobotu nebo neděli, nikoliv z pátku na sobotu. U zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se práci v sobotu a v neděli rozumí práce v době od soboty 0:00 do neděle 24:00 hodin.

4.5 Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci za každou hodinu odpracovanou v tomto prostředí příplatek ve výši 8 Kč, od roku 2017 ve výši 10 Kč. Seznam prací je uveden v Části II.

4.6 Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek:

- za práci v kyslíkových dýchacích přístrojích přísluší za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 46 Kč, od roku 2017 ve výši 50 Kč,
- za práci ve vzduchových dýchacích přístrojích nebo v ochranných oblecích přísluší za každou započatou hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 46 Kč, od roku 2017 ve výši 50 Kč (OZT),
- za práci ve výškách nad 10 metrů v omezeném pracovním prostoru (v kleci, na visutém lešení, na pracovní lávce) nebo při vnucených polohách těla (z provazového žebříku, visutých sedaček, v závěsu na ochranném pásu) přísluší za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 6,50 Kč, od roku 2017 ve výši 7,50 Kč,
- za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 7 Kč, od roku 2017 ve výši 8 Kč. Seznam prací je uveden v Části II těchto pravidel.

4.7 Dělníkům, kteří jsou písemně pověřeni příslušným vedoucím zaměstnancem řízením a organizováním práce dalších zaměstnanců v dělnické profesi v pracovní skupině a kteří v ní sami manuálně pracují, přísluší při vedení skupiny 3 – 10 dělníků, od roku 2017 při vedení skupiny 3 - 7 dělníků, včetně agenturních pracovníků za 1 hodinu vedení skupiny příplatek ve výši 4 Kč; nad 10 dělníků, od roku 2017 nad 7 dělníků, včetně agenturních pracovníků přísluší za 1 hodinu vedení skupiny příplatek ve výši 6 Kč; u dělníků střídacích čet středisek oprav vozidel přísluší za 1 hodinu vedení čtyři příplatek ve výši 6 Kč. V případech, kdy vedení (řízení) čtyři vyplývá z popisu pracovní činnosti a je podkladem pro určení tarifního stupně zaměstnance, příplatek nepřislouší.

4.8 Zaměstnancům pověřeným vedoucím útvaru zaškolováním zaměstnanců vč. agenturních, v rozsahu určeném zaměstnavatelem, a učňů přísluší příplatek:

- a) za 1 hodinu zaškolování jednoho – dvou zaměstnanců (učňů) 4 Kč,
- b) za 1 hodinu zaškolování tří a více zaměstnanců (učňů) 6 Kč.

4.9 Zaměstnancům, kterým z rozpisu směn vyplyne v provozním dnu pracovní doba rozdělená do více částí, přísluší za každou hodinu čekání mezi jednotlivými částmi v provozním dnu pracovní doby rozdělené do více částí příplatek ve výši 25 Kč, od roku 2017 ve výši 30 Kč, nejméně však 75 Kč, od roku 2017 nejméně však 90 Kč za každou v provozním dnu pracovní dobu rozdělenou do více částí. Příplatek nepřísluší zaměstnancům konajícím práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a souběžně konajícím práci u zaměstnavatele v provozní den, v jiném základním pracovněprávním vztahu a v čase čekání mezi jednotlivými částmi pracovní doby rozdělené do více částí.

4.10 Podle délky dosažené odborné praxe v DP se zaměstnancům poskytuje příplatek ve výši závislé na počtu odpracovaných hodin v příslušném měsíci takto:

Roky	Sazba Kč/hod.
	Zaměstnanci všech kategorií
0 – 3	0,00
3 – 6	1,00
6 – 9	2,00
9 – 12	3,00
12 – 15	4,00
15 – 20	5,00
nad 20	8,00

Jako využitelnost odborné praxe v DP se posuzuje **doba nepřetržitého trvání pracovního poměru** v DP včetně dob zaměstnání u organizací, jejichž činnost byla do DP delimitována. K délce odborné praxe v DP je připočtena i prokazatelná odborná praxe v ostatních dopravních společnostech a organizacích, k nimž byli převedeni zaměstnanci v rámci převodu práv a povinností dle § 338 ZP, včetně zaměstnanců, kteří nastoupili k zaměstnavateli až po provedení převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z DP.

4.10.1 U zaměstnanců, s nimiž zaměstnavatel uzavřel smlouvu o mzdě, případně manažerskou smlouvu dle bodu 2.7, se příplatek za odbornou praxi neposkytuje.

4.11 Příplatky za zácvik a jízdní výcvik řidičů a strojvedoucích:

- a) za zácvik, který je prováděn po ukončení kurzu řidičů tramvají (mimo zácvik řidičů tramvají na dopravní kontrolu), přísluší příplatek ve výši 12,50 Kč za každou hodinu zácviku,
- b) za zácvik, který je prováděn v průběhu kurzu řidičů autobusů, přísluší příplatek ve výši 12,50 Kč za každou hodinu zácviku. Tento příplatek se neposkytuje v případě zácviku absolventů kurzu do doby získání průkazu profesní způsobilosti řidiče;
- c) za zácvik, který je prováděn po získání průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla řidičů tramvají, strojvedoucích metra a strojvedoucích NTP, při získávání způsobilosti k řízení dalšího typu vozidla, přísluší příplatek ve výši 15 Kč za každou hodinu zácviku,
- d) za jízdní výcvik, který je prováděn před získáním průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla strojvedoucích metra, přísluší příplatek ve výši 22,50 Kč za každou hodinu jízdního výcviku,

-
- e) za jízdní výcvik, který je prováděn před získáním průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla, strojvedoucím NTP přísluší příplatek ve výši 15 Kč za každou hodinu jízdního výcviku,
 - f) za jízdní výcvik, který je prováděn před získáním průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla řidičů tramvají, přísluší řidiči tramvaje instruktorovi příplatek ve výši 15 Kč za každou hodinu jízdního výcviku.

4.12 Za řízení kloubového autobusu přísluší příplatek ve výši 4 Kč za hodinu výkonu.

4.13 Dělníkovi v dopravě (přepravnímu manipulantu), dozorcím stanice (jednočlenné stanice dle provozní směrnice Ds 2/1) a dozorcím stanice (SPT) konajícím práci na stanovišti dělníka v dopravě (podle projektu) ve vestibulu stanice metra, který prodává jízdenky pro jednotlivou jízdu, bude poskytnut příplatek ve výši 5 % z nákupní ceny odebraných jízdének pro jednotlivou jízdu.

4.14 Při prodeji jízdének v autobusu pomocí výdejního zařízení (mimo doplňkový prodej) přísluší příplatek 5 Kč za každou odjetou hodinu na lince, kde je prodej jízdének řidičem MHD zaveden.

4.15 Při doplňkovém prodeji jízdének v pásmu „P“ přísluší příplatek ve výši 3 Kč, za každou řidičem prodanou jízdenu.

4.16 Za „definici směny“ odpracovanou na pravidelné tramvajové lince, kde se směr jízdy mění přechodem na opačné stanoviště, přísluší příplatek ve výši 5 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.17 Dozorčím, kteří vykonávají činnost druhého člena vlakové čety, přísluší za 1 hodinu práce příplatek ve výši 5 Kč.

4.18 Strojvedoucím NTP, zajišťujícím koordinační práce v nočních směnách, přísluší za 1 hodinu práce příplatek ve výši 2,50 Kč.

4.19 Zaměstnancům, kteří při své hlavní činnosti vykonávají ve směně zároveň profesi vedoucí služebního vlaku, bude poskytnut příplatek ve výši 155 Kč za směnu, ve které tuto činnost vykonávají.

4.20 Stanovenému okruhu zaměstnanců ochranného systému přísluší, dle zásad MV-GŘ HZS ČR č. j. PO-247-14/OOB-2003, po projednání s příslušnými odborovými organizacemi, zvláštní příplatek za zabezpečování úkolů Ministerstva vnitra ČR. Vzniklé náklady jsou plně hrazeny z účelově vázaných prostředků od MV ČR.

4.21 Pokud bude zaměstnanec (který má v popisu pracovní činnosti doplněno i řízení obsazeného autobusu nebo tramvaje a absolvoval povinné poučování řidičů) během své pracovní doby řídit obsazený prostředek povrchové MHD, náleží mu za tuto dobu vedle mzdy příplatek 15 Kč za takto odpracovanou hodinu.

4.22 Na zaměstnance DP, kteří provádějí dozor nad zaměstnanci cizích organizací, se vztahuje pobírání příplatků za práci v obtížných pracovních podmínkách v případech, kdy cizí organizace vykonává pracovní činnosti, za které náleží příplatky.

4.23 Řidičům tramvají a řidičům autobusů, kteří mimořádně vykonávají činnost dopravní kontroly (např. kontrolu techniky jízdy, měření radarem apod.) nebo strojvedoucím, kteří mimořádně vykonávají funkci strojvedoucího instruktora, přísluší po dobu výkonu této činnosti nebo funkce příplatek ve výši 15 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.24 Při výkonu práce na zvláštních linkách a smluvní dopravě pro zdravotně postižené přísluší příplatek ve výši 5 Kč za každou odpracovanou hodinu na lince.

4.25 Řidičům autobusů, kteří jsou příslušným vedoucím pověřeni vedením určeného pracovního kolektivu a kontrolní činností ve vymezených oblastech, přísluší příplatek ve výši 5 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.26 Dispečerům JPA, kteří mimořádně vykonávají na základě pověření činnost dopravní kontroly, přísluší po dobu výkonu této činnosti příplatek ve výši 15 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.27 Příplatek za zastupování

4.27.1 Hasiči – veliteli družstva zastupujícímu hasiče – velitele směny, staršímu hasiči zastupujícímu hasiče - velitele družstva, železničáři (posunovači) zastupujícímu železničáře (vedoucího posunu), hasiči - veliteli směny, vedoucímu zaměstnanci se smluvní mzdou (v nižší úrovni řízení než je zastupovaný zaměstnanec) a TH zaměstnancům, kteří z pověření zaměstnavatele dočasně zastupují v plném rozsahu činnosti vedoucího zaměstnance dočasně nevykonávajícího svou funkci, přísluší příplatek za zastupování.

4.27.2 Příplatek je stanoven ve výši rozdílu mezi základní mzdou zastupovaného a zastupujícího zaměstnance. Při zastupování vedoucího zaměstnance se smluvní mzdou se výše příplatku za zastupování stanoví vedoucím útvaru, v jehož podřízenosti je zastupovaný zaměstnanec, po dohodě s vedoucím odboru Personální a PaM, maximálně však do výše rozdílu mezi smluvní mzdou zastupovaného a základní mzdou nebo smluvní mzdou zastupujícího zaměstnance.

4.27.3 Smluvní mzda zastupovaného a základní mzda zastupujícího zaměstnance je přepočtena v hodinovém vyjádření. Pobídková složka mzdy zastupovaného zaměstnance zastupujícímu zaměstnanci nepřisluší.

4.27.4 Je-li zastupována dočasně neobsazená funkce nebo profese uvedená v bodě 4.27.1, stanoví výši příplatku za zastupování vedoucí útvaru, v jehož přímé podřízenosti je dočasně neobsazená funkce nebo profese po dohodě s vedoucím odboru Personální a PaM v souladu s bodem 4.27.2.

4.27.5 Návrh s dohodnutou výší příplatku předkládá vedoucí útvaru zastupovaného zaměstnance nebo vedoucí útvaru, v jehož přímé podřízenosti je dočasně neobsazená funkce nebo profese odboru Personální a PaM.

4.27.6 Příplatek za zastupování se neposkytuje vedoucím zaměstnancům v případech, kdy jsou zastupovaný zaměstnanec nebo zastupovaná dočasně neobsazená funkce a zastupující zaměstnanec na stejné organizační úrovni.

4.27.7 Příplatek za zastupování se stanoví, s výjimkou zaměstnanců zastupujících vedoucí vozoven, po čtyřech týdnech souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování, nejdéle však po dobu dvanácti měsíců od prvního dne souvislého zastupování.

4.27.8 Příplatek za zastupování bude poskytován i za zastupování zaměstnance čerpajícího dovolenou.

4.27.9 Od roku 2017 přísluší zaměstnanci zastupujícímu vedoucího vozovny souvisle alespoň jeden den příplatek ve výši 80 Kč za každou hodinu zastupování.

4.28 Zaměstnancům bez konkrétního rozvrhu směn přísluší příplatek ve výši 1 Kč, od roku 2017 ve výši 3 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.29 Za práci v odpolední době mezi 14:00 a 22:00 hodinou přísluší zaměstnanci pracujícímu v nerovnoměrně rozvržené pracovní době a zaměstnancům bez konkrétního rozvrhu směn příplatek ve výši 1,5 % jeho průměrného hodinového výdělku.

4.30 Zaměstnancům mimořádně vykonávajícím funkci dozorčí VII (vlakový dispečer) přísluší po dobu výkonu této funkce příplatek ve výši 15 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.31 Od roku 2017 přísluší zaměstnancům, kterým bylo svěřeno silniční vozidlo kategorie B1, C, C1 do péče, příplatek ve výši 1 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.32 Od roku 2017 přísluší zaměstnancům při výkonu práce na autobusu vybaveném cyklonosičem a povolenou přepravou kol příplatek ve výši 10 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.33 Od roku 2017 přísluší zaměstnancům v pracovním poměru, kterým z rozpisu směn vyplyne v provozním dnu pracovní doba rozdělená do více částí za každou hodinu od zahájení výkonu práce do konce výkonu práce příplatek ve výši 3 Kč.

5. Pobídkové složky mzdy nebo odměn z dohod

Zaměstnancům lze k základní mzdě nebo u odměn z dohod poskytovat následující pobídkové složky mzdy:

- kolektivní výkonnostní odměny,
- prémie za pracovní výkonnost,
- ostatní odměny,
- mimořádné odměny,
- cílové mimořádné odměny,
- zvláštní mimořádné odměny,
- dlouhodobé výkonnostní odměny.

5.1 Kolektivní výkonnostní odměny

Kolektivní výkonnostní odměny se poskytují všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců, jejichž odměňování se řídí podmínkami stanovenými ve smlouvách o mzdě včetně manažerských smluv a zaměstnanců získávajících předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon sjednané práce.

Kolektivní výkonnostní odměny se poskytují v sazbě 8 %. U řidičů MHD včetně strojvedoucích instruktorů a řidičů tramvají instruktorů v sazbě 10 %. U přepravních kontrolorů v sazbě 30 %.

Období pro poskytování kolektivních výkonnostních odměn je kalendářní měsíc a jsou vypláceny v termínu vyúčtování mzdy za běžný měsíc.

5.1.1 Stanovení kolektivu zaměstnanců:

- a) kolektiv strojvedoucích metra za provoz,
- b) kolektiv strojvedoucích instruktorů za provoz,
- c) kolektiv řidičů autobusů za garáž,
- d) kolektiv řidičů tramvají a řidičů tramvají instruktorů za vozovnu,
- e) kolektiv zaměstnanců manuálních profesí za provozovnu,
- f) kolektiv zaměstnanců manuálních profesí v jednotce (bez provozoven) dle útvarů přímo řízených vedoucím jednotky,
- g) kolektiv zaměstnanců manuálních profesí dle útvarů přímo řízených ředitelem (bez jednotek a provozoven),
- h) kolektiv zaměstnanců TH s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v útvarech přímo řízených ředitelem (jsou-li v přímé podřízenosti ředitele jednotky, tvoří TH zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v každé jednotce samostatný kolektiv),

-
- i) kolektiv zaměstnanců TH s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v útvech přímo řízených ředitelem (jsou-li v přímé podřízenosti ředitele jednotky, tvoří TH zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v každé jednotce samostatný kolektiv),
 - j) kolektiv přepravních kontrolorů,
 - k) kolektiv TH zaměstnanců útvaru Prodeje jízdních dokladů s rovnoměrně nebo nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou ve dvousměnném pracovním režimu,
 - l) kolektiv TH zaměstnanců útvaru Střediska dopravních informací v jednosměnném a dvousměnném pracovním režimu, v rovnoměrném i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, ve funkci informátor v dopravě.

5.1.2 Celková částka výkonnostní odměny se stanoví:

- a) u kolektivu podle bodu 5.1.1 a), b), c) a d) procentní sazbou výkonnostní odměny 10 %, u kolektivu e), f), g) a h) procentní sazbou výkonnostní odměny 8 % násobenou součtem skutečně vyplacených tarifních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu, u kolektivu j) procentní sazbou výkonnostní odměny 30 % násobenou součtem skutečně vyplacených tarifních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu,
- b) u kolektivu podle bodu 5.1.1 i), k) a l) procentní sazbou výkonnostní odměny 8 % násobenou součtem přiznaných měsíčních mzdových tarifů skutečného počtu zaměstnanců kolektivu.

5.1.3 Rozdělování kolektivních výkonnostních odměn:

- a) Z celkového objemu kolektivních výkonnostních odměn stanoveného podle odstavce 5.1.2 přiznává kolektivní výkonnostní odměny jednotlivým zaměstnancům kolektivu nejbližší vedoucí zaměstnanec diferencovaně, a to zejména:
 - po zhodnocení plnění pracovních úkolů a kvality prováděných prací,
 - podle míry přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů,
 - vedoucí zaměstnanec zohlední míru přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů dle odpracované doby včetně přesčasů.
- b) Přesun objemu prostředků na kolektivní výkonnostní odměny mezi kategoriemi a kolektivy dle bodu 5.1.1 a 2.5.1 a) a 2.5.1 b) KS nelze provádět.
- c) Přesun objemu prostředků na kolektivní výkonnostní odměny nevyčerpaných v příslušném období (měsíc) nelze převádět do následujících období (měsíců) s výjimkou důvodů uvedených v bodě 5.1.4.
- d) Podklady k přiznaným kolektivním výkonnostním odměnám archivuje pracoviště.

5.1.4 Postup při rozdělování kolektivních výkonnostních odměn

Individuální podíl z kolektivní výkonnostní odměny se vyplácí měsíčně každému zaměstnanci v plné výši, v souladu s bodem 5.1.3 písm. a), pokud nenastane důvod k nepřiznání kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části.

Důvodem k nepřiznání kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části, může být závada ve výkonu práce nebo porušení předpisů a povinností vztahujících se k vykonávané práci zaměstnancem. Pokud je důvodem nepřiznání kolektivní výkonnostní odměny skutečnost vyplývající z podaného služebního hlášení, může být nepřiznána kolektivní výkonnostní odměna až po ukončení vyřízení služebního hlášení v souladu s provozním předpisem O 7.

Nastane-li důvod k nepřiznání kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části, vedoucí zaměstnanec může zaměstnanci kolektivní výkonnostní odměnu, příp. její část, nepřiznat. Přitom se bere v úvahu míra a závažnost závady ve výkonu práce nebo porušení předpisů a povinností vztahujících se k vykonávané práci. Vedoucí zaměstnanec je povinen s nepřiznáním kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části, zaměstnance bez zbytečného odkladu předem seznámit a toto nepřiznání je povinen zdůvodnit. Na vyžádání zaměstnance je

vedoucí zaměstnanec povinen důvod nepřiznání kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části, sdělit zaměstnanci písemně.

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s nepřiznáním kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části, oznámí tuto skutečnost bez zbytečného odkladu vedoucímu zaměstnanci a dále postupuje ve smyslu kapitoly 8 KS Stížnosti a spory, nedojde-li k vyřešení při přímém jednání mezi vedoucím zaměstnancem a podřízeným zaměstnancem. **Nepřiznanou část kolektivní výkonnostní odměny potom nelze přerozdělit** ostatním zaměstnancům kolektivu, je vázána v příslušném kolektivu do doby vyřešení stížnosti v souladu s kapitolou 8 KS Stížnosti a spory.

Kolektivní výkonnostní odměny v kolektivu nelze plně přerozdělit ostatním zaměstnancům kolektivu také v tom případě, kdy k závadě ve výkonu práce nebo porušení předpisů a povinností vztahujících se k vykonávané práci dojde na konci kalendářního měsíce a vedoucí zaměstnanec s tímto opatřením nemůže seznámit zaměstnance před odesláním podkladů k rozdělení kolektivních výkonnostních odměn ke zpracování mzdy. Kolektivní výkonnostní odměnu lze plně přerozdělit až po vyřešení důvodů pro nepřiznání kolektivní výkonnostní odměny v souladu s tímto bodem.

Odborové organizace, příp. jejich pověřené organizační jednotky, se mohou s vedoucími organizačních jednotek DP, příp. provozoven, dohodnout na specifických pravidlech.

5.2 Prémie za pracovní výkonnost

Zaměstnancům TH, kteří provádějí přepravní kontrolu, jsou poskytovány prémie za pracovní výkonnost.

Její výše z každé přírážky uložené cestujícímu se stanovuje takto:

100 Kč	z každé snížené přírážky, uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem, zaplacené v hotovosti na místě
125 Kč	z každé přírážky na základě podaného Zápisu o provedené přepravní kontrole (dále jen „ZOPPK“), uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem a zaplacené do 15 kalendářních dnů od uložení
40 Kč	z každé přírážky na základě podaného ZOPPK, uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem nezaplacené do 15 kalendářního dne od uložení
60 Kč	z každé přírážky uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který porušil přepravní podmínky
15 Kč	z každé přírážky, uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem za přepravné

O případné změně bodu bude možno jednat na návrh jedné ze smluvních stran.

5.3 Ostatní odměny

K ocenění náročnosti a odpovědnosti práce zaměstnanců, kteří průběžně provádějí manipulaci s finančními prostředky a ceninami, se stanoví odměna ve výši:

500 tis. – 999 999 Kč	500 Kč
1 – 3 mil. Kč	1 000 Kč
Nad 3 – 25 mil. Kč	1 500 Kč
Nad 25 mil. Kč	2 000 Kč

U zaměstnanců útvarů Střediska dopravních informací, Prodeje jízdních dokladů a pracoviště zpracovávajícího mince z jízdenkových automatů vychází částka určená k rozdělení jednotlivým zaměstnancům ze skutečného objemu finančních prostředků a cenin realizovaného každým jednotlivým zaměstnancem v příslušném měsíci.

U ostatních zaměstnanců, kteří provádějí manipulaci s finanční hotovostí a ceninami, je částka odměny stanovena z objemu finančních prostředků nebo cenin vykázaných na výdejním místě v kalendářním měsíci průměrně na 1 zaměstnance.

Vedoucí útvaru, kde k manipulaci s finanční hotovostí a ceninami dochází, odpovídá za stanovení počtu zaměstnanců provádějících manipulaci s finanční hotovostí a ceninami, za vykazování zdroje pro rozdělení odměn, odpovídá a navrhuje výši odměny v příslušném měsíci. Vypočtený objem prostředků k rozdělení nelze převádět do dalších měsíců.

5.4 Mimořádné odměny

5.4.1 Zaměstnancům lze poskytovat mimořádné odměny v souvislosti s výkonem práce při splnění alespoň jedné z těchto podmínek:

- a) za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově a vyžádaly si mimořádné pracovní úsilí, přičemž jejich splnění příznivě ovlivnilo výsledky práce nebo hospodaření útvaru popř. DP,
- b) k ocenění mimořádného hospodářského přínosu práce, který se prokázal v následujících obdobích,
- c) za výkon funkce mentora,
- d) jedná-li se o stimulaci v souvislosti s důstojným odchodem zaměstnance do starobního důchodu dle předem projednaného programu s odborovými organizacemi,
- e) přijetí a realizaci zlepšovacího návrhu zaměstnance, který nesouvisí s popisem jeho pracovní funkce,
- f) v souvislosti s ukončením pracovního poměru zaměstnance při schválení personálním ředitelem.

Přiznání mimořádných odměn, dle bodu a) a b) musí být písemně zdůvodněno náročností, kvalitou, významem nebo hospodářským, příp. i jiným přínosem zaměstnavateli u provedení úkolu nebo výkonu práce. Poskytování mimořádných odměn z jiných důvodů, než je uvedeno v bodech a) – c), e) a f) je nepřijatelné.

Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím čtvrtletně přehled (členěný dle úseků a jednotek v úsecích dopravním a technickém) o vyplacených mimořádných odměnách ve struktuře tohoto bodu.

5.4.2 Mimořádné odměny navrhují vedoucí zaměstnanci a schvalují ředitelé v rámci prostředků, které jim byly přiděleny k tomuto účelu na začátku roku.

5.5 Cílové mimořádné odměny

Uvedenými pravidly se stanovuje postup pro vyhlášení cílových mimořádných odměn za splnění zvláště náročných úkolů, jejichž realizace a výsledky mají průřezový charakter a promítají se do činnosti celé DP. Odborové organizace budou informovány, bude-li zaměstnavatelem vyhlášena cílová odměna.

5.5.1 Stanovení vybraných úkolů

- a) Cílové mimořádné odměny lze předem vyhlášovat za splnění nejnáročnějších úkolů, jejichž příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude mimořádně náročná a bude vždy zahrnovat plnění potřeb celé DP.

-
- b) Návrh na vyhlášení úkolu (projektu apod.) zpracuje vedoucí útvaru v přímé podřízenosti generálnímu řediteli, v jehož působnosti se vyskytne mimořádná potřeba přípravy a realizace dlouhodobě náročných prací na provedení konkrétní akce, která svým charakterem přesahuje působnost vnitřní organizační složky DP.
 - c) Uplatnit požadavek na vypsání cílové mimořádné odměny nelze na úkoly, které přísluší do přímé řídicí nebo metodické činnosti vedoucího útvaru a jejich průběžné plnění náleží podle organizačního uspořádání a dělby prací do náplně útvaru.
 - d) Postupné plnění úkolu probíhá vždy podle věcného a časového harmonogramu s termíny pro předkládání kontrolních informací a zpráv.

5.5.2 Okruh zaměstnanců

- a) Zajišťování úkolů pro přiznání cílové mimořádné odměny předpokládá vždy práci v pracovních týmech. Pracovní tým je jmenovaná skupina zaměstnanců, která bude zajišťovat plnění úkolu podle konkrétního zadání s určením požadovaného výsledku práce.
- b) Do pracovního týmu lze zařadit zaměstnance vnitřních organizačních složek DP, kteří svou kvalifikovaností mohou přispět ke splnění konečných cílů úkolů, a to vždy pouze se souhlasem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Návrh složení pracovního týmu sestavuje vedoucí útvaru, který požaduje vyhlášení úkolu pro vypsání cílové mimořádné odměny.
- c) Práci pracovního týmu vede určený zaměstnanec, který má odpovědnost za postup prací jak věcný, tak časový.
- d) Práce, které budou členové pracovního týmu vykonávat, musí odpovídat jejich pracovní smlouvě. Práce konané v pracovních týmech budou zaměstnanci vykonávat vedle pracovních úkolů na svém základním pracovišti.
- e) Agendu spojenou s evidencí a uvolňováním prostředků na cílové mimořádné odměny DP vede úsek personální.

5.6 Zvláštní mimořádné odměny

Zaměstnancům lze přiznat zvláštní mimořádné odměny podle těchto zásad:

5.6.1 Zvláštní mimořádné odměny lze vyplácet ze mzdových nákladů příslušného roku se zúčtováním mzdy nejpozději za prosinec běžného roku.

5.6.2 Úsek personální bude v rámci sledování mzdového vývoje nárůstem vyčíslovat částky čerpání mzdových nákladů a na základě toho navrhne částku k použití na výplatu zvláštních mimořádných odměn.

Výplatu zvláštních mimořádných odměn schvaluje personální ředitel.

5.6.3 Zvláštní mimořádné odměny budou poskytnuty zásadně jen zaměstnancům, kteří budou v evidenčním stavu k poslednímu dni období, za které bude stanovena základna zvláštní mimořádné odměny a ke dni zúčtování výplaty.

5.6.4 Zvláštní mimořádné odměny nebudou přiznány zaměstnancům, kteří ke dni zúčtování zvláštní mimořádné odměny budou ve zkušební době.

5.6.5 Zvláštní mimořádné odměny nebudou přiznány zaměstnancům, jejichž podmínky odměňování jsou upraveny manažerskými smlouvami.

5.6.6 Zvláštní mimořádné odměny budou zaměstnancům stanoveny z vyplacené hrubé mzdy nebo odměny z dohody za odpracovanou dobu v období, za které bude prováděna výplata.

5.6.7 Z použitelných částek určených pro jednotlivé výplaty zvláštních mimořádných odměn v DP a součtu vyplacených hrubých mezd nebo odměn z dohod budou stanoveny

koeficienty na 1 000 Kč základních mezd nebo odměny z dohod. Výpočet bude proveden s přesností na dvě desetinná místa.

5.6.8 Zaměstnancům bude stanovena zvláštní mimořádná odměna vždy pronásobením jejich vyplacených hrubých mezd nebo odměn z dohod za odpracovanou dobu ve sledovaném období a koeficientu na 1 000 Kč vyplacených hrubých mezd nebo odměn z dohod. Výsledné částky k výplatám se zaokrouhlují zásadně vždy na celé koruny směrem dolů.

5.7 Dlouhodobá výkonnostní odměna

Pro všechny kategorie zaměstnanců bude vyplácena dlouhodobá výkonnostní odměna ve výši 1 % z vyplacených mzdových tarifů a výkonnostních odměn za kalendářní pololetí (u smluvní mzdy z vyplacených měsíčních mezd a pobídkové složky mzdy za manažerské, respektive komplexní hodnocení) při splnění těchto podmínek:

- výkon práce v příslušném kalendářním pololetí,
- nesmí vykázat v uvedeném pololetí neomluvenou absenci,
- není písemně upozorněn v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem k vykonávané práci,
- není písemně upozorněn pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- není písemně upozorněn pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- není písemně upozorněn na nesplňování uspokojivých pracovních výsledků,
- neporuší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301 a) ZP.

6. Pracovní pohotovost

Dohodne-li se zaměstnanec s vedoucím, že bude mimo pracovní dobu připraven k povolání na pracoviště, poskytne mu odměnu ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti. Jde-li o pracovní pohotovost v sobotu a v neděli nebo ve svátek, činí odměna 15 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti. U řidičů při čekání na smluvních jízdách náleží zaměstnanci za hodinu čekání odměna ve výši 28 % průměrného hodinového výdělku (maximálně 8 hodin za den).

Část II - Seznam prací konaných ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách

Seznam prací k bodu 4.5

1. Svařování v uzavřených prostorech, tj. v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorech pod eskalátory, nebo v zámečnických dílnách.
2. Tryskání broky, ocelovou drtí v tryskací komoře za použití ochranné masky nebo ochranného oděvu s přívodem vzduchu.
3. Práce s pneumatickým nářadím – pouze u profese „zámečnick kolekových konstrukcí – montér“ a „zámečnick kolekových konstrukcí – svářeč.“
4. Rozmrazování ledu a námrazy z kolejiště metra.

Seznam prací k bodu 4.6

1. Čištění žump a vpustí nebo průlezných kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek v podzemí (fekální čerpací stanice), pravidelné prohlídky, údržba, revize a opravy fekálních čerpacích stanic. Obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhnívání kalů a obdobných zařízení na čistírnách odpadních vod v podzemí.
2. Izolační práce kyselinovzdornými tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorech (plastbetonové podpory).
3. Stříkání dvousložkovými epoxidovými laky, nitrolaky a syntetickými emaily. Nátěry dvousložkovými epoxidovými barvami.
4. Lepení podlahových povlaků (korkových, pryžových, PVC apod.) rozpouštědlovými tmely (např. 6643, SR apod.).
5. Řezání a broušení zkorodovaných částí rámu a karoserie vozidel.
6. Broušení laku v přípravných boxech.
7. Práce s organickými rozpouštědly, s lihem, acetonem, benzinem a dalšími chemickými látkami.
8. Příprava barev a laků (nitro, syntetické vícesložkové a jim složením podobné) s bezprostředním stykem s míšenými komponenty (etylacetát, butylacetát, toluen, metylcyklohexanon).
9. Práce s epoxidovými pryskyřicemi.
10. Práce na kolejovém svršku za plného provozu bez vyloučení dopravy, v prostředí se zvýšeným obsahem ztěžujících vlivů v ovzduší.
11. Lakýrnické práce s epoxidovými, chlorkaučukovými, nitro a syntetickými barvami; příprava barev a laků, stříkání barev, práce s rozpouštědly.
12. Práce s vibračními nástroji, pneumatickým nářadím, vrtacími a sbíjecími kladivky a kompresory PK, DK.
13. Práce prováděné v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorech pod eskalátory, oprava a údržba madel eskalátorů.

-
14. Práce truhlářů při obsluze truhlářského strojního zařízení (broušení dřeva na pásové brusce, strojní protahování dřeva na protahovačkách a srovnávačkách).
 15. Ruční broušení a leštění součástí za sucha.
 16. Obrábění (vrtání a zahlubování) brzdového obložení a obložení lamelové spojky.
 17. Stykové svařování kolejnic svařovacím strojem Plasser K 355, obsluha podbíjecího stroje Plasser K 355 PT, obsluha čistícího stroje TWS 30 v kabině lokotraktorů T8 a T18 a v kabině velínu, případně práce v prostupech, sváření kolejnic.
 18. Odmašťování a odstranění barev vč. v horkých louhových lázních.
 19. Činnosti v čističkách odpadních vod.
 20. Práce spojené s montáží a demontáží pneumatik, stálá manipulace s těžkými břemeny (při opravách, nakládání a skládání pneumatik apod.), huštění pneumatik (nebezpečí výbuchu), práce ve výparech při vypalování čísel na pneumatiky a chemikálií při opravách "thermo-press" - vztahuje se na pracoviště gumárny.
 21. Ruční mytí součástek a spodků vozidel horkou tlakovou vodou a chemickými přípravky před opravami.
 22. Zalévání izolátorů TM pryskyřicí.
 23. Práce s horkým asfaltem.
 24. Údržba olověných baterií v prostorách akumulátoroven.
 25. Doprovod služebních vlaků v tunelech – strojvedoucí NTP, VSV, kontrola a údržba z otevřené plošiny za jízdy a chodu NTP.
 26. Výměna vzduchotechnických filtrů a údržba ventilátorů hlavního větrání.
 27. Čištění transformátorů na MDT a DT.
 28. Soustružení dílů s obsahem slídy.
 29. Laminování kotev TM, bandážování páskou.