

**Záznam z 1. kola kolektivního vyjednávání
o Dodatku č. 4 ke KS uzavřené na období 2016 – 2017
ve znění Dodatku č. 1, č. 2 a č. 3
ze dne 13. 3. 2019**

Přítomni za stranu odborových organizací – viz podpisová listina

Za Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, kolektivní vyjednávání vedl člen představenstva, jemuž byla svěřena pozice personálního ředitele, PhDr. Jiří Špička.

Za stranu zaměstnavatele byli dále přítomni:

- předseda představenstva, jemuž byla svěřena pozice generálního a investičního ředitele, Ing. Petr Witowski
- místopředseda představenstva, jemuž byla svěřena pozice dopravního ředitele, Ing. Ladislav Urbánek
- bezpečnostní ředitel, Mgr. Daniel Barták
- ved. odboru 900200 - Právní, Mgr. Dalibor Kučera
- ved. odboru 500200 - Personální a PaM, Mgr. Štěpán Krejčí
- ved. odd. 400240 – Rozpočet, Ing. Josef Skřivan
- ved. odd. 500070 - KS a vztahy s odbory, Bc. Martina Pešulová
- projektový manažer odd. 500070 - KS a vztahy s odbory, Mgr. Jakub Zatloukal
- referent odd. 500070 - KS a vztahy s odbory, Ing. Aneta Voříšková
- referent odd. 500070 - KS a vztahy s odbory, Ing. Hana Veisová

**Body navržené pro jednání o Dodatku č. 4
ke KS uzavřené na období 2016 – 2017 ve znění Dodatku č. 1, č. 2 a č. 3**

Legenda:

- (červeně = návrhy a zdůvodnění OO)
 - (modře = návrhy a zdůvodnění zaměstnavatele)
 - (nový návrh zaměstnavatele)
 - (shoda na textu mezi zaměstnavatelem a OO)
 - (Strana OO – nový návrh)
-

Bod 5.1 Přílohy KS

Nový návrh OO

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:

- a) poskytují v sazbě 10 %. U řidičů MHD včetně strojvedoucích instruktorů a řidičů tramvají instruktorů v sazbě 13 %, u zaměstnanců manuálních profesí a TH zaměstnanců v kolektivech konajících práci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, včetně zaměstnanců shodných funkcí, jimž je rozvrhována pracovní doba rovnoměrně z důvodu operativního zajištění provozu a u TH zaměstnanců trvale pracujících pouze v nočních směnách při nočních přepravních výlukách s jinou úpravou pracovní doby ve speciálním režimu při nočních přepravních výlukách v metru v sazbě 11 %, u přepravních kontrolorů v sazbě 30 %,
- b) od 1. 4. 2019 poskytují v sazbě ~~13~~ ~~23~~ %. U řidičů MHD včetně řidičů tramvají instruktorů v sazbě ~~20~~ ~~30~~ %, u strojvedoucích instruktorů v sazbě ~~18~~ ~~28~~ %, u zaměstnanců manuálních profesí a TH zaměstnanců v kolektivech konajících práci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, včetně zaměstnanců shodných funkcí, jimž je rozvrhována pracovní doba rovnoměrně z důvodu operativního zajištění provozu a u TH zaměstnanců trvale pracujících pouze v nočních směnách při nočních přepravních výlukách s jinou úpravou pracovní doby ve speciálním režimu při nočních přepravních výlukách v metru v sazbě ~~16~~ ~~26~~ %, u přepravních kontrolorů v sazbě 30 %.

Kolektivní výkonnostní odměna bude poskytována dle sazeb uvedených v písm. b) v případě, že ve schváleném rozpočtu Hlavního města Prahy v kapitole 03 Doprava bude formou Usnesení Zastupitelstva HMP schválena kompenzace, stanovená na základě předběžného odhadu kompenzace, zahrnující požadované navýšení osobních nákladů dle výše uvedených sazeb. Pokud kompenzace zahrnující požadované navýšení osobních nákladů v rozpočtu Hlavního města Prahy kapitole 03 Doprava pro rok 2019 schválena nebude, poskytují se kolektivní výkonnostní odměny dle sazeb platných v písm. a).

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

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá. Zásadními skutečnostmi, které brání přijetí tohoto návrhu, jsou:

- ustanovení bodu 9.12 odstavce druhého a třetího KS. V rámci tohoto ujednání se smluvní strany zavázaly, že „v letech 2017 – 2019 nebudou jednat o nárůstu mzdových tarifů a poskytovaných příplatků, s výjimkou bodu 4.10 Přílohy KS v roce 2018, a nominálním nárůstu sociálních nákladů v souladu s kapitolou 5, a bodů KS nebo Přílohy KS, dohodnutých k dalšímu jednání v letech 2017 – 2020“ a především, že „O ustanovení bodu 5.1 Přílohy KS, lze zahájit jednání, v případě neschválení navýšení kompenzace na rok 2019 formou Usnesení Zastupitelstva HMP zahrnující požadované navýšení osobních nákladů.“. Navýšení kompenzace na rok 2019, tj. nárůst kolektivní výkonnostní odměny dle bodu 5.1 písm. b) Přílohy KS, bylo formou usnesení zastupitelstva HMP zahrnující požadované navýšení osobních nákladů schváleno, a to usnesením zastupitelstva HMP č. 2/18 ze dne 13. 12. 2018. Nebyla tak naplněna

podmínka, kterou jsme vzájemně v KS smluvili, pro to, aby mohlo být o bodu 5.1 Přílohy KS, jehož změna je předmětem tohoto návrhu, zahájeno jednání.

- náklady na tato navýšení kolektivní výkonnostní odměny by jen za období 4-12/2019 činily 433 812 000 Kč, přičemž tyto náklady nejsou kryty žádnými zdroji DP.

Bod 5.1.2 Přílohy KS

Nový návrh OO

5.1.2 Celková částka výkonnostní odměny se stanoví:

- a) u kolektivů podle bodu 5.1.1 a), b), c), d), e), f), g), h), j) a m) procentní sazbou kolektivní výkonnostní odměny stanovenou podle bodu 5.1, násobenou součtem skutečně vyplacených tarifních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu,
- b) u kolektivů podle bodu 5.1.1 i), k) a l) procentní sazbou kolektivní výkonnostní odměny stanovenou podle bodu 5.1 násobenou součtem přiznaných měsíčních mzdových tarifů skutečného počtu zaměstnanců kolektivu,
- c) u kolektivů podle bodu 5.1.1 a), b), c), d), e), f), g), h) a m) je dále vypočtena kolektivní výkonnostní odměna ve výši nevyplacené kolektivní výkonnostní odměny za neodpracovanou stanovenou, případně kratší sjednanou pracovní dobu, jež bude oprávněným zaměstnancům vyplácena čtvrtletně v souladu s bodem 5.1.5,
- d) u všech kolektivů podle bodu 5.1.1 je dále vyplácena kolektivní výkonnostní odměna za neobsazená systemizovaná pracovní místa v souladu s bodem 5.1.6.

K písm. c)

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá z důvodu jeho nesystémovosti. V důsledku tohoto návrhu by docházelo ke dvojímu zaplacení téže práce – zaměstnanec, který odpracuje práci, která není odpracována jiným zaměstnancem, již dostává tuto „práci za druhého“ zaplacenou ve mzdě a odměně za práci přesčas, v důsledku tohoto návrhu by ji měl zaplacenou podruhé. Opačným příkladem dopadu tohoto návrhu může být garáž či vozovna s extrémně vysokou absencí, která tudíž bude mít nejvyšší částku k rozdělení, ale dopravní výkony za ní budou muset zajistit jiné garáže či vozovny.

K písm. d)

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá, neboť by negativně ovlivnil hospodaření se mzdovými prostředky, tj. zejm. pokrytí mzdových nároků měnících se v průběhu roku (náhrady mzdy za dovolenou apod.).

Návrh nového bodu OO

5.1.5 Kolektivní výkonnostní odměna v souladu s bodem 5.1.2 c) je vyplácena na základě hodnocení vedoucího zaměstnance souběžně s vyúčtováním mzdy za první měsíc následující po kalendářním čtvrtletí, za nějž je zaměstnanec hodnocen. Vedoucí zaměstnanec je povinen zohlednit kritéria v souladu s bodem 5.1.3 a), b) a c). Maximální výše vyplacené kolektivní výkonnostní odměny vyplacené v souladu s tímto bodem je jedna třetina z vyplacené kolektivní výkonnostní odměny podle bodu 5.1.2 a) v hodnoceném kalendářním čtvrtletí.

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá, neboť tento návrh rozvádí nepřijatý návrh nového písm. c) v bodě 5.1.2.

Návrh nového bodu OO

5.1.6 Kolektivní výkonnostní odměna v souladu s bodem 5.1.2 d) je vyplácena na základě hodnocení vedoucího zaměstnance souběžně s vyúčtováním mzdy za první měsíc následující po kalendářním čtvrtletí, za nějž je zaměstnanec hodnocen. Vedoucí zaměstnanec je povinen zohlednit kritéria v souladu s bodem 5.1.3 a), b) a c). Maximální výše vyplacené kolektivní výkonnostní odměny vyplacené v souladu s tímto bodem je jedna třetina z vyplacené kolektivní výkonnostní odměny podle bodu 5.1.2 a) nebo 5.1.2 b) v hodnoceném kalendářním čtvrtletí.

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá, neboť tento návrh rozvádí nepřijatý návrh nového písm. d) v bodě 5.1.2.

Bod 5.7 Přílohy KS

Nový návrh OO

5.7 Dlouhodobá výkonnostní odměna

Pro všechny kategorie zaměstnanců bude vyplácena dlouhodobá výkonnostní odměna ve výši **14** % z vyplacených mzdových tarifů a **kolektivních** 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 vykazat v uvedeném pololetí neomluvenou absenci,
- není písemně upozorněn v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se 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.

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá. Zásadními skutečnostmi, které brání přijetí tohoto návrhu, jsou:

- ustanovení bodu 9.12 odstavce druhého a třetího KS. V rámci tohoto ujednání se smluvní strany zavázaly, že „v letech 2017 – 2019 nebudou jednat o nárůstu mzdových tarifů a poskytovaných příplatků, s výjimkou bodu 4.10 Přílohy KS v roce 2018, a nominálním nárůstu sociálních nákladů v souladu s kapitolou 5, a bodů KS nebo Přílohy KS, dohodnutých k dalšímu jednání v letech 2017 – 2020“. Byť v rámci ustanovení bodu 9.12 KS nejsou jmenovitě uvedeny veškeré mzdové složky, které KS či její Příloha definuje, je jak ze zařazení tohoto ujednání do závěrečných ustanovení KS, tak z jeho jazykového i logického výkladu zřejmé, že se vztahuje na všechny složky mzdy.
- náklady na tato navýšení dlouhodobé výkonnostní odměny by jen za období 4-12/2019 činily 150 591 000 Kč, přičemž tyto náklady nejsou kryty žádnými zdroji DP.

Návrh nového bodu OO

5.8 Specifická odměna

Od dubna 2019 bude všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců ve zkušební době, vyplácena specifická odměna ve výši 12,30 Kč za hodinu výkonu práce.

Tento návrh zaměstnavatel nepřijímá. Zásadními skutečnostmi, které brání přijetí tohoto návrhu, jsou:

- ustanovení bodu 9.12 odstavce druhého a třetího KS. V rámci tohoto ujednání se smluvní strany zavázaly, že „v letech 2017 – 2019 nebudou jednat o nárůstu mzdových tarifů a poskytovaných příplatků, s výjimkou bodu 4.10 Přílohy KS v roce 2018, a nominálním nárůstu sociálních nákladů v souladu s kapitolou 5, a bodů KS nebo Přílohy KS, dohodnutých k dalšímu jednání v letech 2017 – 2020“. Byť v rámci ustanovení bodu 9.12 KS nejsou jmenovitě uvedeny veškeré mzdové složky, které KS či její Příloha definuje, je jak ze zařazení tohoto ujednání do závěrečných ustanovení KS, tak z jeho jazykového i logického výkladu zřejmé, že se vztahuje na všechny složky mzdy.
- touto odměnou dochází ve své podstatě k obcházení KS, neboť jde ve své podstatě pouze o jiný způsob, jak navýšit mzdové tarify zaměstnanců v rámci naší společnosti. Touto formou odměny je zcela popírána funkce odměny, jako motivační, stimulační složky mzdy, jako nástroje řízení pracovního procesu.
- náklady na tuto specifickou odměnu by jen za období 4-12/2019 činily 239 130 000 Kč, přičemž tyto náklady nejsou kryty žádnými zdroji DP.

Možné body k diskusi dle návrhu OO:

Bod 4.10 Přílohy KS

Současné znění KS 2016-2017 ve znění Dodatku č. 1, č. 2 a č. 3

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 – 1	0,00
1 – 2	1,00
2 – 3	2,00
3 – 6	3,00
6 – 9	4,00
9 – 12	5,00
12 – 15	6,00
15 – 20	7,00
20 – 25	10,00
25 – 30	11,00
30 – 35	12,00
nad 35	13,00

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.

V případě shody jsou zástupci odborových organizací připraveni diskutovat o úpravách v bodě 4.10 Přílohy KS – Příplatek za odbornou praxi s ohledem na dlouhodobou potřebu stabilizace kvalifikovaných provozních zaměstnanců.

Tento návrh může být předmětem kolektivního vyjednávání.

Bod 4.31 Přílohy KS

Současné znění KS 2016-2017 ve znění Dodatku č. 1, č. 2 a č. 3

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

V tomto bodě byl po ukončení kolektivního vyjednávání o Dodatku č. 2 identifikován problém se zařazením automobilů ke kategoriím „M“ a „N“.

Tento návrh - spočívající v doplnění kategorie silničních vozidel kategorie M do tohoto bodu - zaměstnavatel nepřijímá. Jde o nekoncepční návrh, protože zaměstnanci, kterým bylo svěřeno silniční vozidlo kategorie M, nevykonávají v souvislosti se svěřením vozidla žádnou nadstandardní činnost, která by ospravedlňovala jejich zvýhodnění oproti ostatním zaměstnancům. Jedná se o 179 vozidel kategorie M1 a 4 autobusy kategorie M3, tj. o skupinu

nejvýše 183 zaměstnanců. Navíc, v praxi je často více těchto vozidel svěřeno vedoucímu příslušného útvaru, kdy ten s nimi vůbec nejezdí. Zaměstnavatel tak odmítá zvýhodnit tuto úzkou skupinu zaměstnanců bez odpovídajícího opodstatnění.

Bod 5.5.13 KS

Současné znění KS 2016-2017 ve znění Dodatku č. 1, č. 2 a č. 3

5.5.13 Zaměstnanec, 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 nepřísluší 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.

V případě ukončení platnosti karenční doby jednat o úpravě bodu 5.5.13 KS.

Dnem 1. 7. 2019 nabývá účinnosti zákon č. 32/2019, který ruší tzv. „karenční dobu“, tedy DP bude povinen zaměstnancům proplácet i první tři dny jejich dočasné pracovní neschopnosti. Toto ustanovení KS se tak stává nadbytečným, tento návrh tedy může být předmětem kolektivního vyjednávání ve smyslu vypuštění tohoto bodu KS.

OO ve shodě požadují jednání o nárůstu mzdových prostředků v objemu 10 % oproti mzdovým nákladům a ostatním osobním nákladům v roce 2018, což je cca ve výši ½ předchozího návrhu.

Dále požadují dohodu na znění bodu 9. 12 KS. Ustupují ze svého návrhu bodu 5.1.2 Přílohy KS, písm. c) a písm. d), bodu 5.1.5 Přílohy KS a bodu 5.1.6 Přílohy KS s tím, že požadují jednání o obdobné systémové změně v kolektivním vyjednávání na rok 2021.

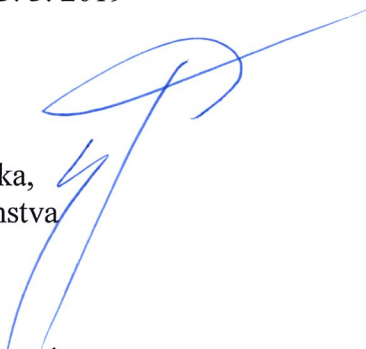
Kolektivní vyjednávání by mělo dále probíhat o bodech 5.1, 5.7 a 5.8 Přílohy KS v souladu s aktuálně platným bodem 9.12 KS. Dalšími body, na které by se mělo kolektivní vyjednávání vztahovat, jsou body 5.5.13 KS, nové body kolektivní smlouvy týkající se pojištění a body 4.10 a 4.31 Přílohy KS, přičemž možnost jednání o těchto bodech je nutno shodnout v bodě 9.12 KS.


Dále požadujeme jednání o vyplacení roční odměny poprvé za rok 2019.

V Praze dne: 13. 3. 2019

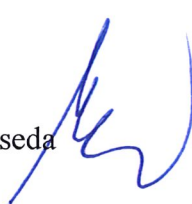
PhDr. Jiří Špička,
člen představenstva

Za odborové organizace:



Federace profesních odborů
p. Jiří Obitko, prezident



ZO OS DP Metro Praha o.z. strojvedoucí
p. Tomáš Novotný, předseda



Odbory DP Praha
p. Luboš Olejář, předseda



ZO OS Nezávislých odborů strojvedoucích, dozorčích dep a provozních pracovníků DP Metro Praha
p. Oldřich Schneider, předseda



ZO OS Dopravní podnik Elektrické dráhy o.z.
p. Petr Slanina, předseda


OSPEA
p. Vratislav Feigel, předseda



Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku Autobusy
p. Václav Pospíšil, předseda

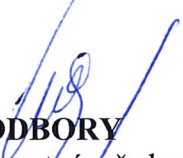

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy ZO – Podnikový výbor D.P.HL.M. Prahy, A.S.-Autobusy
p. Josef Buriánek, předseda

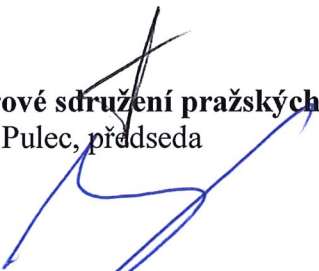
Odborový svaz pracovníků DOSIA Čech a Moravy Základní odborová organizace OS Dopravní podnik Praha a.s. - ředitelství
pí Zdeňka Králová, předsedkyně 


ODBOROVÝ SVAZ DOPRAVY, SILNIČNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ A AUTOOPRAVÁRENSTVÍ ČECH A MORAVY, ZO-DOPRAVNÍ PODNIK AUT. DOP. DISPEČINK
pí Vilma Havlínová, předsedkyně


Základní organizace OS Dopravy Motol
zastoupená Odborovou radou



Základní organizace Odborového sdružení Čech, Moravy, Slezska při Dopravním podniku Praha, pobočný spolek
p. Marek Tošil, předseda


ZDRAVÉ ODBORY
pí Zuzana Novotná, předsedkyně


Odborové sdružení pražských dopraváků
p. Petr Pulec, předseda

XXL – Svaz
p. Stanislav Mikšovský, předseda


Základní organizace OS DOSIA Depo Zličín
p. Karel Kavalír, předseda




DOP (Dopravní odbory Praha)

p. Tomáš Novotný, předseda



Federace výkonných zaměstnanců České republiky

p. Josef Trhlík (na základě plné moci ze dne 30. 9. 2016)




**Základní organizace odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví
– Odbory informatika**

Ing. Jaroslav Ježek, předseda

Odborová organizace Rada odborových hnutí

zastoupená Odborovou radou



Základní organizace Odborového svazu dopravy, DP Praha Klíčov

p. Eduard Kula, předseda



Odbory veřejné dopravy

p. Josef Vašák, předseda

Odborová organizace řidičů Praha

p. Tomáš Mikšovský, předseda



Přímé linky Středočeského kraje

p. Ladislav Walter, předseda



Odborová organizace Metro

Zastoupená Odborovou radou

Odborová rada

p. Jiří Zabloudil, dr. h. c., prezident

