

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

na rok 2022

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 (dle § 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 organizačním uspořádáním a systemizací pracovních míst, podle ustanovení katalogu manuálních profesí nebo katalogu TH funkcí, podle plnění kvalifikačních požadavků a podle pracovních výsledků.

1.5 Pravidla pro odměňování platí pro přiznávání základních mezd nebo odměn z dohod a dalších složek odměňování – příplatků, pobídkových složek, odměny při výkonu jiné práce a odměn za pracovní pohotovost.

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, plnění poskytované v souladu s bodem 3.5 KS.

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 nebo profesích, na které se vztahuje ustanovení bodu 2.5.1 písm. a) KS, jsou odměňováni jako zaměstnanci v nerovnoměrně rozvrženém pracovním režimu.

2. Základní mzda nebo odměna z dohod

Základní mzda zaměstnance je stanovena mzdovým tarifem (hodinovým nebo měsíčním), tj. pevně určenou částí mzdy bez ostatních složek mzdy, která je odstupňovaná podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce vyjádřené jednotlivými tarifními stupni v rámci jejich tarifního rozpětí. Zaměstnancům odměňovaným dle bodu 2.1 je hodinový tarif sjednán touto Přílohou KS.

2.1 Mzdový tarif řidičů MHD a strojvedoucích metra v roce 2022

	Hodinový tarif (Kč/hod.)
Řidič tramvaje	194,70
Řidič autobusu*	194,70
Řidič tramvaje instruktor	201,30
Řidič autobusu instruktor*	201,30
Strojvedoucí metra	226,50
Strojvedoucí metra instruktor	262,80

**Pozn.: včetně řidiče autobusu nebo řidiče autobusu instruktora s oprávněním k řízení trolejbusu.*

2.2 Mzdový tarif zaměstnanců v manuálních profesích v roce 2022 (dělníci, provozní a obslužný personál vč. hasičů a manipulačních řidičů)

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/hod.)	Tarifní střed
1.	106,20 – 111,00	108,60
2.	114,00 – 120,60	117,30
3.	123,20 – 131,00	127,10
4.	133,80 – 142,60	138,20
5.	146,60 – 155,80	151,20
6.	160,20 – 170,80	165,50
7.	175,40 – 186,60	181,00
8.	192,10 – 204,10	198,10
9.	210,00 – 222,60	216,30
10.	226,30 – 239,50	232,90

2.3 a) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 písm. b), c) nebo e) KS v roce 2022

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
1.	17 730 – 18 830	18 280
2.	18 790 – 19 970	19 380
3.	20 210 – 21 470	20 840
4.	21 830 – 23 190	22 510
5.	23 840 – 25 320	24 580
6.	26 190 – 27 810	27 000
7.	28 810 – 30 610	29 710
8.	31 780 – 33 760	32 770
9.	35 080 – 37 260	36 170
10.	38 580 – 40 980	39 780
11.	42 460 – 45 100	43 780
12.	46 640 – 49 540	48 090
13.	51 080 – 54 240	52 660
14.	55 810 – 59 270	57 540

2.3 b) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 písm. a) KS v roce 2022

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
1.	18 900 – 20 080	19 490
2.	20 040 – 21 280	20 660
3.	21 530 – 22 870	22 200
4.	23 330 – 24 790	24 060
5.	25 420 – 27 000	26 210
6.	27 920 – 29 660	28 790
7.	30 720 – 32 640	31 680
8.	33 930 – 36 030	34 980
9.	37 440 – 39 760	38 600
10.	41 180 – 43 740	42 460
11.	45 280 – 48 100	46 690
12.	49 740 – 52 820	51 280
13.	54 480 – 57 860	56 170

2.3 c) Mzdový tarif manuálních zaměstnanců trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra v roce 2022

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
5.	23 840 – 25 320	24 580
6.	26 190 – 27 810	27 000
7.	28 810 – 30 610	29 710
8.	31 780 – 33 760	32 770

2.4 Mzdový tarif přepravních kontrolorů v roce 2022

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	Tarifní střed
1.	18 130 – 19 270	18 700
2.	20 060 – 21 340	20 700
3.	24 400 – 25 920	25 160

2.5 Stanovení tarifního rozpětí

Při zvyšování tarifního rozpětí dle bodů 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 bude u mzdových tarifů navýšeno minimum, tarifní střed i maximum tarifního rozpětí o sjednané procento.

V roce 2022 a letech následujících bude zachováno nominální rozpětí u mzdových tarifů v bodech 2.2 a 2.3 c) shodné jako v roce 2021.

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 přiznanou 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 a u jednotek v útvech přímo řízených vedoucími jednotek. Zároveň nesmí dojít k přesunu prostředků přidělených pro TH zaměstnance dle rozdělení do tabulek bodů 2.3 a) a 2.3 b), přepravní kontrolory a pro zaměstnance v manuálních profesích dle tabulek bodů 2.2 a 2.3 c).

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), 2.3 c) a 2.4. Zaměstnancům, se kterými bude uzavřen pracovní poměr v průběhu platnosti KS, může být výše základní mzdy změněna po uplynutí zkušební doby.

2.6.4 Úpravy základní mzdy se provádějí zejména při nominální úpravě hodinových tarifů nebo tarifních středů, při realizaci organizačních opatření, změně tarifního stupně zaměstnance a při změně profese nebo funkce zaměstnance, ale vždy v rámci přiděleného objemu prostředků dle bodu 2.6.2 od prvního dne nejbližšího následujícího kalendářního měsíce, s výjimkou řidičů tramvají a strojvedoucích metra v souladu s bodem 2.1 a strojvedoucích NTP v souladu s bodem 2.2 nebo 2.3 c), jimž jsou nové základní mzdy stanovovány k datu vykonání odborné

zkoušky, případně k datu doložení získání předpokladů nezbytných pro výkon činnosti řidičů autobusů v souladu s bodem 2.1.

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 zaměstnanci až do pátého stupně řízení, dále se zaměstnanci ve funkcích, které jsou uvedeny ve vnitřní normě katalog TH funkcí, jako funkce nezařazené do tarifních stupňů a výjimečně se zaměstnanci v ostatních funkcích nebo profesích. Zaměstnavatel bude dvakrát ročně informovat odborové organizace o počtu smluv o mzdě podle kategorií.

2.8 Nárůst tarifních mezd

V roce 2022 budou navýšeny k 1. lednu 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), 2.3 c) a 2.4 o 1 % nad průměrnou roční míru inflace vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen za předchozí rok (míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřující procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců).

Vzhledem k termínu zveřejňování průměrné roční míry inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen za předchozí rok (míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřující procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců) bude úprava tarifních mezd zaměstnanců 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 zaměstnanců odměňovaných dle bodu 2.1 a u ostatních zaměstnanců se mzdou stanovenou pod minimem rozpětí příslušného tarifního stupně, v němž byli zařazeni.

2.9 Pokud zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem, který je odměňován dle bodu 2.4, dočasně na dobu nejdéle 1 kalendářního měsíce převede zaměstnance na výkon práce neodpovídající činností přepravního kontrolora, bude hodinová mzda tohoto zaměstnance odpovídat výši průměrného výdělku tohoto zaměstnance (vzhledem k odvození hodinové mzdy od průměrného výdělku nenáleží zaměstnanci další složky mzdy – kolektivní výkonnostní odměny, odměny z přírážek, příplatky apod., které jsou již zahrnuty v průměrném výdělku). Zároveň mu bude dočasně upraven popis pracovní funkce.

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 dle § 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 dle § 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 a strojvedoucích metra 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 nebo strojvedoucí metra 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 nebo psychologická prohlídka apod.).

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

3.2 Odměňování po dobu školení, odborné přípravy a zaškolování

3.2.1 Účast na školení nebo odborné přípravě na příkaz zaměstnavatele (např. pravidelné poučování, přezkušování, školení BOZP, školení PO, odborná příprava preventivních požárních hlídek apod.) nebo na jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace se považuje dle § 230 ZP za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo odměna z dohody. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je minimální délka školení nebo odborné přípravy ve smyslu tohoto bodu 4 hodiny. V případě, že školení nebo odborná příprava 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., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu plánované odpadlé směny.

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

3.2.4 Po dobu konání a účasti v kurzu přepravních kontrolorů zakončeného závěrečnou zkouškou, jehož absolvování je předpokladem pro výkon práce přepravní kontroly, v délce maximálně jeden měsíc, bude jeho účastníkům přiznán mzdový tarif ve výši nejnižší úrovně tarifního rozpětí 1. tarifního stupně dle bodu 2.4.

Účast na školení nebo jiné formě přípravy za účelem prohloubení kvalifikace v délce nejvýše 4 hodin je u přepravních kontrolorů považována za výkon práce, za který náleží mzda. Za dobu přesahující 4 hodiny náleží přepravním kontrolorům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

3.2.5 Zaměstnancům, kteří absolvují základní kurzy a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce dle bodu 5.4.1 písm. b) KS, 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 a bodu 4.3 KS.

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 kolektivní výkonnostní odměny i kolektivní výkonnostní odměna. Do pracovní doby takto určené definice směny se započítávají hodiny v plném rozsahu plánované směny, pokud se zaměstnavatel 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 náhrada mzdy 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 rozvrženou 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 u DP, přísluší mu za takto strávenou dobu, včetně přiměřené doby na cestu tam a zpět, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to 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 vyplývající 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 peněžité 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.

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 na základě prokazatelné dohody s ním poskytnuta za každou hodinu práce přesčas hodina náhradního volna, a to nejpozději v době 3 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.

Prací 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 směn. Prokazatelnou dohodou se rozumí písemná dohoda založená u vedoucího zaměstnance po dobu 12 měsíců ode dne podpisu dohody.

Tuto dohodu lze nahradit i jinou prokazatelnou formou, např. odsouhlasením v příslušném SW nástroji uvedeném ve vnitřní normě o pracovní době a době odpočinku.

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 3. 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.

Prací 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 noční práci 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 1 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 prací 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 10 Kč. Seznam prací je uveden v Části II těchto pravidel.

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 50 Kč,
- za práci ve vzduchových dýchacích přístrojích nebo v ochranných oblecích přísluší za každou započatou hodinu pracovní činnosti příplatek 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 7,50 Kč,

- za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek 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 3-7 dělníků, včetně agenturních pracovníků, za 1 hodinu vedení skupiny příplatek ve výši 4 Kč; 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 nepřisluší.

4.8 Zaměstnancům pověřeným vedoucím útvaru zaškolováním (mentorům) zaměstnanců, včetně agenturních, v rozsahu určeném zaměstnavatelem, a učňů, přísluší příplatek ve výši 8 Kč (zaměstnancům konajícím činnost mentora lze dále na návrh vedoucího zaměstnance poskytnout mimořádnou odměnu v souladu s bodem 5.5.1 písm. b)).

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 50 Kč, nejméně však 150 Kč za každou v provozním dnu pracovní dobu rozdělenou do více částí. Příplatek nepřisluší 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 – 1	0,00
1 – 2	3,00
2 – 3	4,00
3 – 6	5,00
6 – 9	6,00
9 – 12	7,00
12 – 15	8,00
15 – 20	9,00
20 – 25	12,00
25 – 30	13,00
30 – 35	14,00
nad 35	15,00

Jako využitelnost odborné praxe u DP se posuzuje **doba nepřetržitého trvání pracovního poměru** u DP včetně dob zaměstnání u organizací, jejichž činnost byla do DP delimitována. K délce odborné praxe u 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 MHD, strojvedoucích metra a strojvedoucích NTP:

- 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 po získání řidičského průkazu nebo průkazu profesní způsobilosti řidičů autobusů dle zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla řidičů autobusů s oprávněním k řízení trolejbusu, 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,
- g) za jízdní výcvik, který je prováděn před získáním řidičského průkazu nebo průkazu profesní způsobilosti dle zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla řidičů autobusů s oprávněním k řízení trolejbusu, přísluší řidiči autobusu nebo řidiči autobusu instruktorovi příplatek ve výši 15 Kč za každou hodinu jízdního výcviku.

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

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

4.14 Při doplňkovém prodeji jízdenek v pásmu „P“ přísluší příplatek ve výši 3 Kč za každou řidičem prodanou jízdenku.

4.15 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.

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

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

4.18 Stanovenému okruhu zaměstnanců ochranného systému metra přísluší, dle zásad MV- GR 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 Ministerstva vnitra ČR.

4.19 Pokud bude zaměstnanec (který v pracovním poměru nevykonává některou z profesí řidičů MHD a zároveň má v popisu pracovní činnosti uvedeno 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 základní mzdy příplatek ve výši 15 Kč za takto odpracovanou hodinu.

4.20 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 v souladu s nařízením vlády č. 567/2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, anebo s Částí II těchto pravidel.

4.21 Řidičům MHD, kteří mimořádně vykonávají činnost dopravní kontroly (např. kontrolu techniky jízdy, měření radarem apod.) nebo strojvedoucím metra, kteří mimořádně vykonávají profesi strojvedoucího metra instruktora, přísluší po dobu výkonu této činnosti nebo profese příplatek ve výši 30 Kč za každou odpracovanou hodinu.

Manipulačním řidičům, kteří mimořádně vykonávají funkci garážmistra I, přísluší po dobu výkonu této funkce příplatek ve výši 30 Kč za každou odpracovanou hodinu.

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

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

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

4.25 Příplatek za zastupování

4.25.1 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.

4.25.2 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.

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

4.25.4 Je-li zastupována dočasně neobsazená funkce nebo profese uvedená v bodě 4.25.1, 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 4.25.2.

4.25.5 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.

4.25.6 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.

4.25.7 Příplatek za zastupování se stanoví, s výjimkou zaměstnanců zastupujících vedoucí vozoven, po 4 týdnech souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování, nejdéle však po dobu 12 měsíců od prvního dne souvislého zastupování.

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

4.25.9 Zaměstnanci zastupujícímu vedoucího vozovny souvisle alespoň 1 den přísluší příplatek ve výši 80 Kč za každou hodinu zastupování.

4.26 Zaměstnancům bez konkrétního rozvrhu směn přísluší příplatek ve výši 3 Kč za každou odpracovanou hodinu.

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

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

4.29 Zaměstnancům, kterým bylo svěřeno silniční vozidlo kategorie N do péče, přísluší příplatek ve výši 1 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.30 Zaměstnancům při výkonu práce na autobusu vybaveném cyklonosičem a povolenou přepravou kol přísluší příplatek ve výši 10 Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.31 Zaměstnancům v pracovním poměru, kterým z rozpisu směn vyplyne v provozním dnu pracovní doba rozdělená do více částí, přísluší 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:

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

5.1 Měsíční kolektivní výkonnostní odměny

Měsíční 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.

Měsíční kolektivní výkonnostní odměny se poskytují v sazbě 16 % a dále

- a) u řidičů MHD, včetně řidičů tramvají instruktorů a řidičů autobusů instruktorů a strojvedoucích metra, včetně strojvedoucích metra instruktorů, v sazbě 10 %,
- b) u přepravních kontrolorů, v sazbě 33 %,
- c) 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 dále u TH zaměstnanců a zaměstnanců manuálních profesí v jednosměnném rovnoměrně rozvrženém pracovním režimu trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra, v sazbě 19 %.

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

5.1.1 Stanovení kolektivů zaměstnanců:

- a) kolektiv strojvedoucích metra za provoz,
- b) kolektiv strojvedoucích metra instruktorů za provoz,
- c) kolektiv řidičů autobusů a řidičů autobusů instruktorů 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 TH zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, včetně zaměstnanců ve shodných funkcích, jimž je rozvrhována pracovní doba rovnoměrně z důvodu operativního zajištění provozu v útvech 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 TH zaměstnanců 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 nerovnoměrně rozvržení pracovní doby, ve funkci informátor v dopravě,
- m) kolektiv TH zaměstnanců v jednosměnném rovnoměrně rozvrženém pracovním režimu trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra.

5.1.2 Výpočet celkové částky měsíční kolektivní výkonnostní odměny

Celková částka měsíční kolektivní výkonnostní odměny se stanoví:

- a) u kolektivů dle bodu 5.1.1 písm. a), b), c), d), e), f), g), h), j) a m) procentní sazbou kolektivní výkonnostní odměny stanovenou dle bodu 5.1, násobenou součtem skutečně vyplacených základních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu,

- b) u kolektivů dle bodu 5.1.1 písm. i), k) a l) procentní sazbou kolektivní výkonnostní odměny stanovenou dle bodu 5.1 násobenou součtem přiznaných měsíčních mzdových tarifů skutečného počtu zaměstnanců kolektivu.

5.1.3 Rozdělování měsíčních kolektivních výkonnostních odměn:

- a) z celkového objemu měsíčních kolektivních výkonnostních odměn stanoveného dle bodu 5.1.2 přiznává měsíční 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,
 - po zohlednění míry přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů dle odpracované doby, včetně přesčasů,
- b) přesun objemu prostředků na měsíční kolektivní výkonnostní odměny mezi kategoriemi a kolektivů dle bodu 5.1.1 a dle bodu 2.5.1 KS nelze provádět,
- c) u kolektivů dle bodu 5.1.1 písm. i), k) a l) lze převést nevyčerpané prostředky na měsíční kolektivní výkonnostní odměny do následujících měsíců s tím, že musí být vyčerpány nejpozději v posledním měsíci každého čtvrtletí. Přesun těchto prostředků mezi jednotlivými čtvrtletími nelze provádět, s výjimkou důvodů uvedených v bodě 5.1.4.

U ostatních kolektivů lze přesunout objem prostředků na měsíční kolektivní výkonnostní odměny nevyčerpaných v příslušném období (měsíci) do následujících období (měsíců) pouze z důvodů uvedených v bodě 5.1.4,

- d) podklady k přiznaným měsíčním kolektivním výkonnostním odměnám archivuje vedoucí zaměstnanec příslušného útvaru.

5.1.4 Postup při rozdělování měsíčních kolektivních výkonnostních odměn

Individuální podíl z měsíční 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 měsíční kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části.

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

Nastane-li důvod k nepřiznání měsíční kolektivní výkonnostní odměny, příp. její části, vedoucí zaměstnanec může zaměstnanci měsíční 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 měsíční 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 měsíční 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 se 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, příp. provozoven, dohodnout na specifických pravidlech.

5.2 Čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny

Čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměna je poskytována všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců v kolektivech dle bodu 5.1.1 písm. i), k) a l).

Celková částka čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny se stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru procentní sazbou měsíční kolektivní výkonnostní odměny stanovenou dle bodu 5.1, násobenou součtem skutečně přiznaných mzdových tarifů za dobu nepřítomnosti zaměstnance kolektivu, vyjma doby, po kterou je zaměstnanec v mimoevidenčním stavu. Pro stanovení objemu finančních prostředků se za dobu nepřítomnosti zaměstnance kolektivu považuje doba poskytnutého pracovního volna bez náhrady mzdy, tj. doba neplacené překážky v práci. Jedná se o osobní překážky v práci, překážky v práci z důvodu obecného zájmu, v rámci odborného rozvoje, dále neomluvené absence, dlouhodobé péče, dočasné pracovní neschopnosti, nepracovního úrazu a ošetřování člena rodiny a další neplacené volno na žádost zaměstnance se souhlasem zaměstnavatele. Maximální výše čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny je 20 % ze souhrnu měsíčních kolektivních výkonnostních odměn zaměstnance vyplacených v příslušném kalendářním čtvrtletí.

Čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny se poskytují za kalendářní čtvrtletí a jsou vypláceny ve vyúčtování mzdy za první měsíc následujícího čtvrtletí.

Z celkového objemu čtvrtletních kolektivních výkonnostních odměn stanoveného podle tohoto bodu přiznává kolektivní výkonnostní odměny jednotlivým zaměstnancům kolektivu nejbližší vedoucí zaměstnanec, a to na základě zhodnocení aktivního přístupu a osobní míry přínosu při plnění stanovených úkolů a dalších principů pro rozdělování měsíčních kolektivních výkonnostních odměn uvedených v bodě 5.1.3 písm. a) a b).

V případě nerozdělení celého objemu prostředků na čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny nelze tyto prostředky převádět do dalších období.

Podklady k přiznaným čtvrtletním kolektivním výkonnostním odměnám archivuje vedoucí zaměstnanec příslušného útvaru.

5.3 Prémie za pracovní výkonnost

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

Prémie za pracovní výkonnost je poskytována pouze v případě, že je přírážka zaměstnancem uložena a zpracována v souladu s Tarifem, Smluvními přepravními podmínkami, Provozním předpisem D 6 a ostatními závaznými normami.

Její výše se stanovuje takto:

150 Kč	z každé snížené přírážky uložené cestujícím, který se neprokázal platným jízdním dokladem a zaplacené na místě
200 Kč	z každé dodatečně zaplacené přírážky na základě podaného Zápisu o provedené přepravní kontrole (dále jen „ZOPPK“) uložené cestujícím, který se neprokázal platným jízdním dokladem a zaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení
8 Kč	z každé přírážky na základě podaného ZOPPK uložené cestujícím, který se neprokázal platným jízdním dokladem a nezaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení
75 Kč	z každé přírážky uložené cestujícím, který porušil přepravní podmínky a zaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení
15 Kč	z každé přírážky uložené cestujícím, který se neprokázal platným jízdním dokladem za přepravné a zaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení

Pokud nastane pokles přepravených cestujících v příslušném měsíci pod úroveň:

- 65 % téhož měsíce roku 2019, zvýší se prémie za pracovní výkonnost z přírážek vyplácených zaměstnanci za tento měsíc dle tabulky tohoto bodu o 20 %,
- 45 % téhož měsíce roku 2019, zvýší se prémie za pracovní výkonnost z přírážek vyplácených zaměstnanci za tento měsíc dle tabulky tohoto bodu o 30 %.

Pokles přepravených osob bude stanoven na základě měření obsazenosti metra.

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

5.4 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 – 50 mil. Kč	2 000 Kč
nad 50 – 75 mil. Kč	2 500 Kč
nad 75 – 100 mil. Kč	3 000 Kč
nad 100 mil. Kč	3 500 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 a mají z tohoto důvodu uzavřenu dohodu o odpovědnosti, je částka odměny stanovena z objemu finančních prostředků nebo cenin vykázaných na konkrétním výdejním místě v kalendářním měsíci průměrně na 1 zaměstnance tohoto výdejního místa.

Vedoucí útvaru, kde přímo 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, a navrhuje výši odměny v příslušném měsíci. Vypočtený objem prostředků k rozdělení nelze převádět do dalších měsíců.

5.5 Mimořádné odměny

5.5.1 Zaměstnancům všech kategorií lze přiznat mimořádné odměny v souvislosti s výkonem práce zpravidla z těchto důvodů:

- a) za mimořádné pracovní úsilí, které bylo vynaloženo při plnění pracovních úkolů, které se vyskytují ojediněle a jsou mimořádné svojí složitostí a dále např. za přijetí zlepšovacího návrhu zaměstnance nebo činnost související s přímou likvidací mimořádné události,
- b) za výkon funkce mentora,
- c) jedná-li se o stimulaci v souvislosti s důstojným odchodem zaměstnance do starobního důchodu dle předem projednaného programu s odborovými organizacemi,
- d) v souvislosti s ukončením pracovního poměru zaměstnance při schválení personálním ředitelem,
- e) za činnost zaměstnance související s členstvím v Jednotce sboru dobrovolných hasičů DP.

Přiznání mimořádných odměn dle písm. a) a b) tohoto bodu musí být písemně zdůvodněno.

Zaměstnavatel bude rovnoměrně plánovat finanční prostředky dle jednotlivých kategorií zaměstnanců a poskytne odborovým organizacím čtvrtletně přehled (členěný dle úseků a jednotek) o vyplacených mimořádných odměnách ve struktuře tohoto bodu.

5.5.2 Mimořádné odměny navrhuje příslušní vedoucí útvarů na všech stupních řízení a schvalují je ředitelé v rámci finančních prostředků, které jim byly přiděleny k tomuto účelu na začátku roku.

5.6 Zvláštní mimořádné odměny

Na základě rozhodnutí představenstva lze vybraným zaměstnancům přiznat zvláštní mimořádné odměny z důvodu mimořádného zřetele (např. ztížených klimatických podmínek) 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 Personální ředitel navrhne představenstvu částku k použití na výplatu zvláštních mimořádných odměn.

5.6.3 Zvláštní mimořádné odměny budou poskytnuty zásadně jen zaměstnancům, kteří budou v evidenčním stavu, případně budou konat práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr k poslednímu dni období, za které bude stanovena základna zvláštní mimořádné odměny a ke dni vyúčtování mzdy.

5.6.4 Zvláštní mimořádné odměny nebudou přiznány za období, kdy bylo odměňování zaměstnance upraveno manažerskou smlouvou.

5.6.5 O konkrétním způsobu výpočtu a výši zvláštní mimořádné odměny rozhoduje představenstvo při schválení vyplacení této odměny, přičemž jsou možné dva způsoby výpočtu:

- a) výpočet zohledňující odpracovanou dobu a vyplacené mzdy:

Zvláštní mimořádné odměny budou zaměstnancům stanoveny z jim vyplacených základních mezd, odměn z dohod a kolektivních výkonnostních odměn v období, za které bude stanovena základna. Z objemu prostředků určených pro výplatu zvláštních mimořádných odměn a součtu vyplacených základních mezd, odměn z dohod a kolektivních výkonnostních odměn budou stanoveny koeficienty na 1 000 Kč základních mezd nebo odměn z dohod. Výpočet bude proveden s přesností na dvě desetinná místa. Zaměstnancům bude zvláštní mimořádná odměna stanovena jako součin jejich vyplacených základních mezd, odměn z dohod a kolektivních

výkonnostních odměn ve sledovaném období a koeficientu na 1 000 Kč. Výsledné částky k výplatám se zaokrouhlují zásadně vždy na celé koruny směrem dolů;

b) přidělený objem prostředků rozděluje příslušný vedoucí útvaru, a to s ohledem na odpracovanou dobu v rámci mimořádné situace. Představenstvo může stanovit minimální a maximální výši přiznané částky zvláštní mimořádné odměny.

5.7 Dlouhodobá výkonnostní odměna

Pro všechny kategorie zaměstnanců bude vyplácena dlouhodobá výkonnostní odměna ve výši 1,5 % z vyplacených mzdových tarifů a kolektivních výkonnostních odměn za kalendářní čtvrtletí (u smluvní mzdy z vyplacených měsíčních mezd a pobídkové složky mzdy za manažerské, resp. komplexní hodnocení) při splnění těchto podmínek:

- výkon práce v příslušném kalendářním čtvrtletí,
- nesmí vykázat v uvedeném pololetí neomluvenou absenci,
- není písemně upozorněn v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem 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 zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a 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 prostorách, tj. v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorách 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 „zámečnické kolejových konstrukcí – montér“ a „zámečnické kolejových 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 prostorách (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, 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 kladivy a kompresory PK, DK.
13. Práce prováděné v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorách 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. Obsluha podbíjecího stroje Plasser 08-75 GS, ruční podbíjení pražců, obsluha čistícího stroje TWS 30 v kabině lokotraktorů T8 a T18 a v kabině velínu, případně práce v prostupech, sváření a broušení 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.
30. Práce s motorovou řetězovou pilou.
31. Práce s rozbrušovacím agregátem.
32. Práce s IDP nebo v ochranných oblecích.