Kolektivní smlouva

**Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost**

**uzavřená**

**na období 2016-2017**

**Dodatek č. 1**

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 Obitkem

ZO OS DP Metro Praha o. z. strojvedoucí, 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 Olejárem

ZO OS Nezávislých odborů strojvedoucích, dozorčích 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,

sídlem 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. DISPEČING, 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 svazu ČMS 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

OVD 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

tento Dodatek č. 1 ke kolektivní smlouvě na období 2016 – 2017, kterým se prodlužuje platnost kolektivní smlouvy do 31. 12. 2020 a kterým se mění či doplňuje text kolektivní smlouvy tak, jak je uvedeno v tomto Dodatku č. 1 níže:

**I. ZMĚNY KOLEKTIVNÍ SMLOUVY**

1. **V kapitole 1. Základní ustanovení nedochází k žádným změnám.**
2. **V kapitole 2. Pracovněprávní vztahy se stávající body mění takto:**
* V bodu 2.3.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 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:
1. 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.

1. 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,
2. 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,
3. zaměstnavatel dále projedná s příslušnými odborovými organizacemi důvody a zamýšlený postup převodu činností na externí dodavatele, případně převodu činností zpět do DP,
4. 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.
* V bodu 2.3.3 se stávající text nahrazuje novým textem:

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:

1. důvod organizačního opatření,
2. 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.

* V bodu 2.3.7 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 | 1. -násobek
 |

* V bodu 2.3.9 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

a) 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.

b) 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.

* V bodu 2.3.12 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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“.

* Do textu se doplňuje nový bod 2.3.14:

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.

* V bodu 2.5.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 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 v DP),

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.

* V bodu 2.5.6 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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. 12. 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.
* V bodu 2.5.12 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Pružná pracovní doba je řešena vnitřní normou o pracovní době a době odpočinku v DP.
* Do textu se doplňuje nový bod 2.5.18:

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.

1. **V kapitole 3. Dopravně provozní oblast se stávající body mění takto:**
* V bodu 3.2 se stávající text nahrazuje novým textem:
* 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.
* V bodu 3.3 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. 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.
1. **V kapitole 4. Mzdová oblast se stávající body mění takto:**
* V bodu 4.1.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Mzdy zaměstnanců se stanovují podle této KS a Pravidel pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost, která jsou přílohou této KS.
* V bodu 4.2 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

* V bodu 4.3 se stávající text nahrazuje novým textem:

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:

1. konal-li zaměstnanec práci podle rozpisu směn,
2. 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.:

1. náhrada mzdy (např. za dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost),
2. cestovní náhrady,
3. odstupné,
4. odměna za pracovní pohotovost,
5. poskytnuté benefity,
6. dávky nemocenského pojištění poskytované příslušnou správou sociálního zabezpečení,
7. odměny poskytnuté k pracovním výročím.
	* 1. 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 přihlédne 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.

* V bodu 4.4.3 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.
* V bodu 4.4.7 se stávající text nahrazuje novým textem:

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 cokoliv zveřejnit (viz ustanovení Pracovního řádu). Zaměstnavatel zajistí důvěrný charakter i při podpisu evidenčních listů.

1. **V kapitole 5. Sociální oblast se stávající body mění takto:**
* V bodu 5.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. Poskytování pracovnělékařských služeb, psychologické péče a zdravotní pojištění
* V bodu 5.1.1 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

* V bodu 5.1.7 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.
* Do textu se doplňuje nový bod 5.1.9:
	+ 1. Zaměstnavatel hradí náklady na dopravně psychologické vyšetření osob v pracovněprávním vztahu (ve smyslu § 87a odstavce 7, věta první, zákona 361/2000 Sb. o silničním provozu).

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 361/2000 Sb, o silničním provozu) sám, pokud je posuzován z důvodů vrácení řidičského oprávnění, které pozbyl v důsledku:

1. dosažení celkového počtu 12 bodů v bodovém hodnocení řidičů,
2. soudem uloženého trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel,
3. správním orgánem uložené sankce zákazu činnosti spočívající v zákazu řízení motorových vozidel, byla-li tato sankce uložena na dobu nejméně 6 měsíců, nebo
4. podmíněného odložení podání návrhu na potrestání nebo podmíněného zastavení trestního stíhání, v průběhu jehož zkušební doby (v souladu se zákonem 361/2000 Sb, o silničním provozu) se zavázal zdržet se řízení motorových vozidel.
* V bodu 5.2.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 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 provozované v objektech DP mohou být pronajaty k účelům zajištění stravování a zaměstnancům bude umožněna platba v těchto zařízeních poukázkami na stravování.
* V bodu 5.2.2 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

* V bodu 5.2.6 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

* V bodu 5.2.9 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Zaměstnavatel po dohodě umožní zástupcům stravovací komise odborové organizace nebo odborových organizací účast na kontrolách ve stravovacích zařízeních.
* V bodu 5.2.10 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Zaměstnavatel společně s příslušnou odborovou organizací bude průběžně vyhodnocovat připomínky a návrhy strávníků a projedná je s provozovateli stravovacích zařízení provozovaných v objektech DP.
* V bodu 5.2.11 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Změnu nájemce stravovacího zařízení provozovaného v objektech DP a změnu smluvní ceny obědů je možné provést po projednání s příslušnými odborovými organizacemi.
* V bodu 5.2.12 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Ve  stravovacích zařízeních provozovaných v objektech DP bude zajištěno stravování přednostně pro vlastní zaměstnance, pro cizí strávníky s přihlédnutím k maximálnímu využití jejich kapacity.
* V bodu 5.2.13 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.
* V bodu 5.4.5 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.
* V bodu 5.5.8 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.

* Do textu se doplňuje nový bod 5.5.15:

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 toto 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 podle rozvržení směn vynásobené průměrným hodinovým výdělkem zjištěným podle bodu 4.3 za 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.

* V bodu 5.6.2 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na doplňkové penzijní spoření za níže uvedených podmínek:
1. zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost doplňkového penzijního spoření využít za podmínek stanovených touto KS,
2. zaměstnavatel bude přispívat do všech fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o doplňkovém penzijním spoření,
3. příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
4. zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat částkou ve výši 850 Kč/měsíc, v roce 2017 částkou ve výši 1000 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 částkou ve výši 1100 Kč/měsíc, v roce 2020 částkou ve výši 1300 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;
5. 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,
6. zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
7. 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;
8. zaměstnanec, který zaplatil vlastní příspěvek jednorázově na celý kalendářní rok, nejpozději do 31. 1. příslušného kalendářního roku doloží zaměstnavateli platbu ve výši minimálně 1200 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.
* V bodu 5.6.3 se stávající text nahrazuje novým textem:

5.6.3 Právo na příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření v roce 2017 ve výši 1000 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 ve výši 1100 Kč/měsíc, v roce 2020 ve výši 1300 Kč/měsíc **nemá zaměstnanec**:

1. v mimoevidenčním stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
2. se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin (s výjimkou poživatelů invalidního důchodu pro invaliditu druhého nebo třetího stupně),
3. 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,
4. pokud koná pouze práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
5. 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.
* V bodu 5.6.4 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.
* V bodu 5.6.6 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 1000 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.
* Do textu se doplňuje nový bod 5.6.7:

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.

* V bodu 5.7.3 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 1000 Kč/měsíc, v letech 2018 a 2019 v maximální výši 1100 Kč/měsíc, v roce 2020 v maximální výši 1300 Kč/měsíc.
* V bodu 5.8.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 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“):
1. zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k DP,
2. 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 hod. a v daném kalendářním roce již odpracoval nejméně 40 hod.,
3. 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.
4. 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,
1. 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,
1. 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 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.

* V bodu 5.8.4 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 2130 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 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.

* V bodu 5.8.5 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 prokázaném zneužití zaměstnaneckého jízdného kterýmkoliv uživatelem ztrácí nárok na jeho poskytování po dobu následujících 12 měsíců.

* V bodu 5.8.6 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.

* V bodu 5.8.7 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

* V bodu 5.8.8 se stávající text nahrazuje novým textem
	+ 1. 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 doplatkové 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.

* V bodu 5.9.1 se stávající text nahrazuje novým textem:

5.9.1 Nedaňové sociální náklady jsou určené 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 při vyúčtování mzdy za měsíc prosinec kalendářního roku.

a) Příspěvek se vyplácí zaměstnancům (včetně odborových funkcionářů) se sjednaným pracovním úvazkem 30 a více hodin týdně, kteří budou k 31. 12. kalendářního roku v evidenčním stavu.

b) Příspěvek 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).

* V bodu 5.9.3 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 této KS.
* V bodu 5.9.5 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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:
1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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 mimoevidenčním stavu, příspěvek nenáleží.

* V bodu 5.9.7 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. Doba zaměstnání v DP

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

1. doba pracovního poměru i před 18. rokem věku (doba učebního poměru se nezapočítává),
2. doba nepřetržitého pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů přešla na DP,
3. doba pracovního poměru zaměstnanců, kteří byli delimitací převedeni mimo DP a opětnou delimitací bezprostředně nastoupili zpět do DP,
4. doba zaměstnání v delimitovaných organizacích, pokud bezprostředně navazovala na zaměstnání u DP,
5. doba vazby, pokud zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen (bylo-li trestní stíhání proti zaměstnanci zastaveno nebo byl-li zproštěn obžaloby),
6. doba vazby a doba výkonu trestu, která podléhá zákonu o rehabilitaci,
7. 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,
8. 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,
9. 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 mimoevidenčním stavu. Do mimoevidenčního stavu patří zaměstnanci:

1. na mateřské dovolené, na rodičovské dovolené,
2. kterým bylo povoleno neplacené volno po skončení rodičovské dovolené,
3. kteří vykonávají brannou povinnost,
4. 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,
5. vyslaní do škol, kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
6. ve vazbě, pokud nebyli pravomocně odsouzeni,
7. kterým bylo poskytnuto neplacené volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než 4 týdny, a to ode dne nástupu tohoto volna,
8. v mimoevidenčním stavu ze zdravotních důvodů (důchod pro invaliditu třetího stupně).

Do doby trvání pracovního poměru se nezahrnuje:

1. doba vazby, pokud zaměstnanec byl pravomocně odsouzen,
2. doba výkonu trestu.
* V bodu 5.9.9 se stávající text nahrazuje novým textem:

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 1900 Kč. Od roku 2017 bude navýšena hodnota poukázek na částku 3 200 Kč. Od roku 2019 bude navýšena hodnota poukázek na částku 4000 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 hodnotě 3 200 Kč, od roku 2019 v hodnotě 4000 Kč **nemají zaměstnanci**:

1. 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),
2. kteří konají práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
3. kteří jsou v mimoevidenčním stavu s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
4. kteří jsou vysláni do škol a kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
5. se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hod. (s výjimkou poživatelů invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně).
* V bodu 5.9.10 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 1900 Kč, v letech 2017 a 2018 o zaslání částky 3 200 Kč, od roku 2019 o zaslání částky 4000 Kč na účet životního pojištění nebo penzijního připojištění, případně doplňkového penzijního spoření, 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 penzijního připojištění, doplňkového penzijního spoření nebo 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 životního pojištění nebo penzijního připojištění, případně doplňkového penzijního spoření, 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 životního pojištění nebo penzijního připojištění, případně doplňkového penzijního spoření, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele, nebo o nepeněžní příspěvek na rekreaci. Jednotlivé varianty čerpání příspěvku lze kombinovat.

1. 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

* V bodu 5.9.11 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.

* V bodu 5.9.13 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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:

1. pojištění se vztahuje na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli,
2. pojištění se dále vztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou zanedbáním předepsané obsluhy a údržby,
3. pojištění se vztahuje i na škody způsobené v souvislosti s řízením motorového dopravního prostředku,
4. plnění vyplacené ze všech pojistných událostí vzniklých v době trvání pojištění je omezeno pro každého pojištěného (zaměstnance) pojistnou částkou ve výši 150 000 Kč,
5. pojištění jednotlivého zaměstnance zaniká dnem, kdy pojištěný přestal být zaměstnancem DP,
6. plnění pojistitele činí 90 % z předepsané částky, kterou je pojištěný povinen zaplatit zaměstnavateli jako náhradu škody,
7. na tento druh pojištění je možno mít uzavřeno více smluv, uplatnit náhradu škody lze vždy jen u jedné z nich,
8. 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:**

1. způsobil úmyslně,
2. převzal nad rámec stanovený právním předpisem,
3. způsobil nesplněním povinnosti odvrátit škodu a zamezit zvětšení už vzniklé škody,
4. způsobil po požití alkoholu, užití psychotropní, omamné nebo jiné návykové látky,
5. způsobil vyrobením zmetku nebo vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
6. způsobil tím, že při neplatném skončení základního pracovněprávního vztahu nevykonával práci,
7. způsobil schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
8. způsobil ztrátou věci,
9. 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.),
10. 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.

Strany mohou zahájit jednání o úpravě podmínek pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu 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 řídit.

* Do textu se doplňuje nový bod 5.9.17:

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

* Do textu se doplňuje nový bod 5.9.18:

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.

1. **V kapitole 6. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí nedochází k žádným změnám.**
2. **V kapitole 7. Činnost odborových organizací a vztahy se zaměstnavatelem se stávající body mění takto:**
* V bodu 7.1 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. Právo spolurozhodování

Souhlas odborových organizací se vyžaduje:

1. při vydávání a změnách Pracovního řádu,
2. 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,
3. při stanovení výše a druhu sociálních nákladů,
4. při stanovení výše a druhu benefitů a zaměstnaneckých výhod dle této KS,
5. při tvorbě rozvrhu čerpání dovolené,
6. při vydání rozvrhu čerpání dovolené,
7. podmínky využití volnočasových poukázek v souvislosti s výběrem jejich dodavatele,
8. při organizování prověrek BOZP.
* V bodu 7.2 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. 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:

1. ekonomickou situaci zaměstnavatele,
2. množství práce a pracovní tempo,
3. zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
4. změny organizace práce,
5. systémy školení a vzdělávání zaměstnanců,
6. 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,
7. systémy odměňování a hodnocení zaměstnanců,
8. rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
9. rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
10. stanovení jízdních dob,
11. další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců (5 a více), zejména:
	* nepřetržitý odpočinek v týdnu,
	* pravidelný termín výplaty mzdy,
12. 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 1000 Kč,
	* způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
	* celkový rozsah přesčasové práce,
	* vnitřní normy, které rozpracovávají nebo řeší ustanovení této 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~~.~~,
13. 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,
14. „Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS“,
15. 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.
* V bodu 7.5 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. Činnost odborových organizací

Obě smluvní strany se dohodly na následujícím:

1. zaměstnavatel bude odborovým organizacím poskytovat nezbytné technické, ekonomické, organizační a pracovněprávní informace nutné pro plnění práv odborových organizací,
2. 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,
3. 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,
4. 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,
5. na základě žádosti a po vzájemné dohodě umožní předseda příslušné odborové organizace účast příslušného vedoucího na jednání této odborové organizace,
6. 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:

1. 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,
2. umožní připojení na vnitropodnikovou síť, užívání podnikové pošty včetně elektronické, zajištění údržby,
3. poskytne vhodné prostory včetně topení, osvětlení a údržby pro skladování, údržbu a výdej rekreačních a sportovních potřeb apod.,
4. poskytne místnosti (zasedací místnosti, jídelny apod.) pro schůzovou činnost podle svých provozních možností,
5. 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,
6. uplatní pro návštěvníky odborové organizace při vstupu do prostor DP stejné předpisy jako pro návštěvníky DP,
7. umožní zřídit odborovým organizacím nástěnky na pracovištích,
8. zajistí nejméně 1x ročně zástupcům odborových organizací pro oblast BOZP školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce.
9. **Kapitola 8. Stížnosti a spory se mění tak, že stávající text se zcela nahrazuje tímto novým textem:**
10. **Stížnosti a spory**
	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.
	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.
	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 organizaci.

8.4.4 Příslušný vedoucí útvaru, 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 útvaru. 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.

* 1. Stížnost podaná zaměstnancem na jiného zaměstnance
		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.
		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 nejblíže 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 této 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.

* 1. Stížnost na rozpor v organizační nebo řídící normě či provozním předpisu ve vazbě na soulad s právním řádem ČR a obecně závaznými právními předpisy
		1. Návrh na řešení rozporu může v písemné podobě podat zaměstnanec prostřednictvím svého nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo odborové organizace zpracovateli.
		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.
		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 řídící normy, případně směrnice Provozně 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 Přímý 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.

1. **V kapitole 9. Závěrečná ustanovení se stávající body mění takto:**
* V bodu 9.12 se stávající text nahrazuje novým textem:

9.12 Kterákoliv ze smluvních stran této 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 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, dohodnutých k dalšímu jednání v letech 2017 – 2020.

* Do textu se doplňuje nový bod 9.16

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

**II. ZMĚNY PŘÍLOHY KOLEKTIVNÍ SMLOUVY – MZDOVÝ PŘEDPIS – Pravidla pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost**

1. **Obsah se mění tak, že stávající text se zcela nahrazuje tímto novým textem:**

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

1. **V Části I se stávající body mění takto:**
* V nadpisu Části I se stávající text nahrazuje novým textem:

**Část I - Základní předpis pro odměňování**

* V bodu 2.1 se za stávající tabulku doplňuje nová tabulka:

**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 |

* V bodu 2.2 se za stávající tabulku doplňuje nová tabulka:

**Mzdový tarif manuálních zaměstnanců v roce 2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **tarifní stupeň** | **tarifní rozpětí**  | **tarifní střed** |
| **(Kč/hod)** |
| 1. | 93,30 - 98,30 | 95,80 |
| 2. | 100,10 - 106,70 | 103,40 |
| 3. | 108,10 - 116,10 | 112,10 |
| 4. | 117,40 - 126,40 | 121,90 |
| 5. | 128,70 - 138,10 | 133,40 |
| 6. | 140,60 - 151,40 | 146,00 |
| 7. | 154,10 - 165,50 | 159,80 |
| 8. | 168,70 - 180,90 | 174,80 |
| 9. | 184,50 - 197,30 | 190,90 |
| 10. | 198,90 - 212,30 | 205,60 |

* V bodu 2.3 a) se za stávající tabulku doplňuje nová tabulka:

**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 |

* V bodu 2.3 b) se za stávající tabulku doplňuje nová tabulka:

**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 |

* V bodu 2.4 se za stávající tabulku doplňuje nová tabulka:

**Mzdový tarif přepravních revizorů v roce 2017**

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

* V bodu 2.6.3 se stávající text nahrazuje novým textem:

2.6.3 Mzda nebo odměna z dohody se přiznává nejdříve ode dne účinnosti KS. Zaměstnancům, se kterými bude uzavřen pracovní poměr v průběhu platnosti KS, může být mzda změněna po uplynutí zkušební doby.

* V bodu 2.7.2 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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 av 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.
* V bodu 2.8 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. 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 vyhlašovanou 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.

* Do textu se doplňuje nový bod 2.10

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

* V bodu 4.5 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. 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.
* V bodu 4.6 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.
* V bodu 4.7 se stávající text nahrazuje novým textem:
	1. 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 čety příplatek ve výši 6 Kč. V případech, kdy vedení (řízení) čety vyplývá z popisu pracovní činnosti a je podkladem pro určení tarifního stupně zaměstnance, příplatek nepřísluší.
* V bodu 4.9 se stávající text nahrazuje novým textem:

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.

* V bodu 4.10 se stávající text nahrazuje novým textem:

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/hodinu** |
|  | **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.

* V bodu 4.27 se stávající text nahrazuje novým textem:

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 nepřísluší.

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.

* V bodu 4.28 se stávající text nahrazuje novým textem:

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

* Do textu se doplňuje nový bod 4.31:

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.

* Do textu se doplňuje nový bod 4.32:

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

* Do textu se doplňuje nový bod 4.33:

4.33 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.

* V bodu 5.1.4 se stávající text nahrazuje novým textem:
	+ 1. 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.

* V bodu 5.2 se stávající text nahrazuje novým textem:

5.2 Prémie za pracovní výkonnost

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

Její výše z každé přirážky uložené cestujícímu se stanovuje takto:

|  |  |
| --- | --- |
| 100 Kč | z každé snížené přirážky, uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který se neprokázal platným jízdným dokladem, zaplacené v hotovosti na místě  |
| 125 Kč | z každé přirážky 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 přirážky 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 přirážky uložené v souladu s platnými normami cestujícímu, který porušil přepravní podmínky |
| 15 Kč | z každé přirážky, 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.

1. **V nadpisu Části II se stávající text nahrazuje novým textem:**

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

**III. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ**

* + - 1. Tento Dodatek č. 1 KS pro období 2016 – 2017 nabývá platnosti dnem jeho podpisu a účinnosti dnem 1. ledna 2017 a prodlužuje účinnost KS pro období 2016 – 2017 do 31. prosince 2020.
			2. Tento Dodatek č. 1 KS pro období 2016 – 2017 je vyhotoven ve 26 originálech v tomto rozdělení: 1x člen představenstva, jemuž byla svěřena pozice personálního ředitele, 1x 900200 – odbor Právní, 1x 400220 – odd. Speciální analýzy, 23x zástupci odborových organizací.

V Praze dne

**Za zaměstnavatele: Za odborové organizace:**

………………………………. ……………………………….

Mgr. Martin Gillar, v. r. Jiří Obitko, v. r.

………………………………. ……………………….………

JUDr. Jan Blecha, v. r. Tomáš Novotný, v. r.

 ………………………….……

 Luboš Olejár, 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 Havlínová, 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.

 ………………………………

 Miroslav Prokop, v. r.

 ………………………………

 Ing. Jaroslav Ježek, v. r.

 ………………………………

 Ing. Jaroslav Douša, CSc., v. r.

 ..................................................

 Eduard Kula, v. r.

 …………………………………

 Josef Vašák, v. r.

 ....................................................

 Tomáš Mikšovský, v. r.