

Kolektivní smlouva

**Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost
uzavřená
na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026
(dále jen „KS“)**

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 42/217, Vysočany, 190 00 Praha 9, IČO: 00005886

zastoupený

Ing. Petrem Witowským, předsedou představenstva
Ing. Ladislavem Urbánkem, 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. strojvedoucích, sídlem Sliačská 1150/1, Michle, 141 00 Praha,
IČO: 86596802,
zastoupená Tomášem Novotným

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

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

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

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. DISPEČINK, sídlem Na bojišti 1452/5, Nové Město, 120 00 Praha 2,
IČO: 63108551,
zastoupená Vilmou Havlínovou

Základní organizace OS Dopravy Motol, sídlem Praha 5, Plzeňská 217,
IČO: 71242333,
zastoupená Odborovou radou

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

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

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

Základní organizace Odborového sdružení Čech, Moravy, Slezska při Dopravním podniku Praha, pobočný spolek, sídlem Plzeňská 102/217, 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 Jiřím Vajnarem

Odborová organizace Rada odborových hnutí, sídlem Bří. Nováků 170, 252 61 Jeneč,
IČO: 04242394,
zastoupená Odborovou radou

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

Odbory veřejné dopravy, sídlem Letňanská 65/24, Vysočany, 190 00 Praha 9,
IČO: 04728831,
zastoupená Josefem Vašákem

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

Přímé linky Středočeského kraje, sídlem V Koutě 33, Veltěž, 250 66 Zdiby,
IČO: 05255384,
zastoupená Ladislavem Walterem

Odborová organizace Metro, sídlem Plzeňská 102/217, Motol, 150 00 Praha 5,
IČO: 06498892,
zastoupená Odborovou radou

Odborová rada jménem sdružených subjektů, sídlem Plzeňská 102/217, Motol, 150 00
Praha 5,
IČO: 05868408,
zastoupená Jiřím Zabloudilem, dr. h. c.

kolektivní smlouvu DP na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026 níže uvedeného znění:

Kolektivní smlouva obsahuje:

1.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	6
2.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	7
3.	DOPRAVNĚ PROVOZNÍ OBLAST	13
4.	MZDOVÁ OBLAST A OBLAST ODMĚN Z DOHOD	14
5.	SOCIÁLNÍ OBLAST	16
6.	BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	41
7.	ČINNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A VZTAHY SE ZAMĚSTNAVATELEM	45
8.	STÍŽNOSTI A SPORY	51
9.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	54

1. Základní ustanovení

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

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

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

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

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

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

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

2. Pracovněprávní vztahy

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

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

2.3 Zaměstnanost

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

a) zaměstnavatel

- v případě zamýšlené změny makrostruktury schvalované představenstvem,
- 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
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 a o zamýšlených změnách plánovaných tarifních stupňů informuje zaměstnavatel odborové organizace nejméně 30 kalendářních dnů před navrhovaným datem účinnosti. Odborové organizace mohou do 8 pracovních dnů od data zaslání požádat o projednání navrhovaných změn.
O zrušení a převodech neobsazených pracovních míst a změnách názvů útvarů bez související změny v posláních a působnostech útvaru a organizační struktury DP informuje zaměstnavatel čtvrtletně za předcházející čtvrtletí.

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

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

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

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

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

Při projednávání zaměstnavatel písemně předloží:

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

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

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

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

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

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

- postup při evidenci uchazeče o zaměstnání,

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

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

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

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

2.3.8 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 12násobku průměrného měsíčního výdělku. Odstupné zaměstnanci nenáleží, pokud se zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti dle § 270 odst. 1 a § 67 odst. 2 ZP.

2.3.9 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. f) ZP z důvodu pozbytí způsobilosti pro výkon sjednaného druhu práce na základě provedení dopravně psychologického vyšetření nebo dohodou z téhož důvodu, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 6násobku měsíčního průměrného výdělku. Tento důvod musí být prokazatelně zdokumentován:

- u řidičů MHD, strojvedoucích metra a strojvedoucích NTP po odpracování nepřetržitě nejméně 1 roku v těchto profesích u DP,
- u ostatních zaměstnanců, jejichž zdravotní způsobilost je posuzována dle zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, 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 odpracování nepřetržitě nejméně 5 let od posledního vzniku pracovního poměru u DP, a to ve funkcích nebo profesích, u kterých je zdravotní způsobilost posuzována podle těchto právních předpisů,

- c) u ostatních zaměstnanců po odpracování 10 let od posledního vzniku pracovního poměru u DP.

Zaměstnancům zařazeným do Sociálního programu DP na dobu určitou se souběžnou změnou pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou bude odstupné ve výši 6násobku měsíčního průměrného výdělku vyplaceno při skončení pracovního poměru z důvodu uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru dle § 65 ZP.

2.3.10 Odstupné dle bodu 2.3.9 podléhá nejen dani z příjmu jako odstupné dle bodu 2.3.7, ale i odvodům na sociální a veřejné zdravotní pojištění. Odstupné bude zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.

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

2.3.12 Zaměstnavatel bude v souladu se ZP dle svých možností a ve spolupráci s odborovými organizacemi vytvářet podmínky pro uplatnění zaměstnanců v pracovním poměru, kteří pozbyli zdravotní způsobilost 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 u DP možno přiznat až 75 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 25 let nepřetržitě u DP možno přiznat až 80 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 30 let nepřetržitě u DP možno přiznat až 85 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti,
- při odpracování 35 let nepřetržitě u 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 pracovních vztahů sjednaných u 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“.

Po uplynutí doby 5 let od zařazení zaměstnance do Sociálního programu DP a dále vždy po 5 letech může zařazený zaměstnanec požádat o navýšení zjištěné výše průměrné hrubé mzdy před pozbytím zdravotní způsobilosti nebo dopravně psychologické způsobilosti nejvýše o 75 % míry inflace vyjádřené přírůstkem indexu spotřebitelských cen k základnímu období, jímž je rok, v němž byl zaměstnanec zařazen do Sociálního programu DP (nebo v němž byla průměrná hrubá mzda zvýšena dle tohoto odstavce). KSP tuto žádost posoudí a může personálnímu řediteli doporučit navýšit doplatek do průměrné hrubé mzdy, až do výše uvedené ve větě předchozí.

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

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

2.3.15 Zaměstnavatel je povinen převést zaměstnance na jinou práci pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost.

Zaměstnavatel bude dle svých možností vytvářet vhodné podmínky pro zaměstnávání zaměstnanců, kteří se v průběhu pracovního poměru stali osobami se zdravotním znevýhodněním.

2.3.16 Případné zavedení systému sdílených pracovních míst bude řešeno vnitřní normou o pracovní době a době odpočinku.

2.3.17 Zaměstnanci mohou bez udání důvodu požádat o sjednání kratší pracovní doby.

2.3.18 Plnění vázaná na uplynutí zkušební doby budou zaměstnancům poskytnuta nejdříve 10. kalendářní den měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zkušební doba uplynula, a to z důvodu prodloužení zkušební doby v souladu s § 35 odst. 4 ZP.

2.4 Právo na dovolenou

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

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

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

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

2.5 Pracovní doba

2.5.1 Délka stanovené týdenní pracovní doby činí:

- a) 40 hodin týdně u řidičů MHD, strojvedoucích metra a u zaměstnanců, jimž je stanoven mzdový tarif dle bodů 2.2 a 2.3 b) Přílohy KS, 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 (funkce a profese těchto zaměstnanců jsou uvedeny v příloze vnitřní normy o pracovní době a době odpočinku),
- b) 37,5 hodiny týdně u zaměstnanců ve vícesměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu.

U ostatních zaměstnanců je zkrácena stanovená týdenní pracovní doba v souladu s § 79 odst. 3 ZP na:

- c) 30 hodin týdně u zaměstnanců v jednosměnném rovnoměrně rozvrženém pracovním režimu trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra,
- d) 32,5 hodiny týdně u zaměstnanců, kteří obsluhují a organizují dopravu v jednosměnném pravidelně rozvrženém pracovním režimu trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra (profese těchto zaměstnanců jsou uvedeny v příloze vnitřní normy o pracovní době a době odpočinku),
- e) 37,5 hodiny týdně u všech ostatních zaměstnanců.

2.5.2 Podle povahy práce a podmínek provozu je pracovní doba rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne (s vyrovnáním délky pracovní doby během 7 kalendářních dnů po sobě následujících) nebo nerovnoměrně na jednotlivé týdny.

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

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

2.5.5 Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se stanovena týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla 12 hodin.

2.5.6 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby do směn se stanoví rozvrhem směn – turnusem, zpracovaným na příslušné rozvrhovací období. V JPM, JPA 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 tak, aby byl rozvržen za toto období stanovený fond pracovní doby v celém rozsahu. Při stanovení rozvrhu směn – turnusu bude postupováno s cílem sjednotit začátek a konec pracovní doby jednotlivých směn v rozvrhu směn – turnusu na jedno nástupní místo při dodržení stejného typu definice směny. Při převedení na jinou funkci nebo profesi bude provedeno vyrovnání plánovaného fondu pracovní doby současně s převedením.

2.5.7 Přestávka v práci na jídlo a oddech, která není výkonem práce, se poskytuje nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce v trvání nejméně 30 minut. Mladistvým se tato přestávka poskytuje nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do dvou částí v trvání nejméně 15 minut. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, jež je součástí pracovní doby. Přestávky v práci na jídlo a oddech se neposkytují na začátku a konci pracovní doby.

2.5.8 Specifika pracovní doby řidičských profesí jsou řešena vnitřní normou o pracovní době a době odpočinku.

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

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

2.5.11 Zaměstnavatel je povinen projednat předpokládaný objem přesčasové práce na kalendářní rok, případně úpravu předpokladu, s příslušnými odborovými organizacemi.

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

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

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

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

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

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

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

2.5.19 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 o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele, vydanou na základě předchozí shody na znění textu s odborovými organizacemi.

3. Dopravně provozní oblast

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

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

3.3 Zaměstnanci vykonávající kontrolní činnost v provozu mají možnost podat služební hlášení ve smyslu provozního předpisu O 7. Při provádění kontrol nesmí být dotčena důstojnost kontrolovaných ani kontrolujících zaměstnanců. Zaměstnanec vykonávající kontrolní činnost musí v případě zjištění nesprávného výkonu práce informovat zaměstnance, u něhož zjistil nesprávný výkon práce dle možností na místě, ve výjimečných případech, a pokud to není technicky možné na místě, co nejdříve jiným způsobem, zvláště v případě překročení rychlosti.

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

3.5 Zaměstnavatel poskytne všem zaměstnancům, mezi jejichž povinnosti patří nošení výstrojních součástí, příspěvek na jejich údržbu ve výši 1,10 Kč za každou odpracovanou hodinu. Tato úhrada bude vyplácena měsíčně, současně se mzdou nebo odměnou z dohody.

V roce 2023 a letech následujících bude zvyšován hodinový příspěvek zaměstnavatele nejméně o 0,10 Kč/rok.

4. Mzdová oblast a oblast odměn z dohod

4.1 Pravidla pro odměňování zaměstnanců

4.1.1 Mzdy zaměstnanců a odměny z dohod se stanovují podle KS a Pravidel pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost, která jsou Přílohou KS, přičemž odměny z dohod mohou být též odvozeny z výše mezd zaměstnanců pracujících na základě pracovního poměru při dodržení zásady uvedené v ustanovení § 110 ZP.

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

4.2 Mzdy v roce 2022 a letech následujících

Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v roce 2022 a v jednotlivých letech následujících nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

4.3 Průměrný výdělek

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

Za odpracovanou dobu se považuje:

a) konal-li zaměstnanec práci podle rozpisu směn,

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

Hrubou mzdou pro účely výpočtu průměrného výdělku není např. poskytnutá(é/ý):

- a) náhrada mzdy (např. za dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost, překážky v práci apod.),
- b) cestovní náhrady,
- c) odstupné,
- d) odměna za pracovní pohotovost,
- e) benefity,
- f) dávky nemocenského pojištění poskytované příslušnou správou sociálního zabezpečení,
- g) odměny poskytnuté k pracovním výročím dle bodu 5.9.4 nebo 5.9.5,
- h) příspěvek dle bodu 3.5.

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

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

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

4.3.5 Rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení výše náhrady škody při pracovních úrazech, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání, je předchozí kalendářní rok. To platí v případě, že takto určené rozhodné období je na rozdíl od způsobu zjištění dle 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.

4.4 Společná ustanovení v oblasti mezd a odměn z dohod

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

4.4.2 Zaměstnanec má možnost ve smyslu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, do 15. února následujícího roku podepsat „Prohlášení poplatníka daně“ a požádat zaměstnavatele o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňových bonusů po předložení všech potřebných dokladů do téhož data na mzdovou účtárnu.

4.4.3 Mzda nebo odměna z dohod je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda nebo odměna z dohod je splatná 12. den po skončení měsíčního období, za něž se poskytuje. Pokud je 12. dnem sobota, neděle nebo státní anebo ostatní svátek dle zákona č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, ve znění pozdějších předpisů, je výplatním termínem poslední pracovní den před tímto dnem.

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

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

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

4.4.7 Výše mzdy nebo odměny z dohod, s výjimkou podmínek pro její přiznávání, má důvěrný charakter. Zaměstnanci, kteří při výkonu své práce přicházejí do styku s uvedenými informacemi, nemají právo cokoli zveřejnit a mají povinnost zachovat mlčenlivost (viz ustanovení Pracovního řádu). Zaměstnavatel zajistí důvěrný charakter i při podpisu Evidenčních listů a při převedení zaměstnance na jiné pracovní místo u zaměstnavatele.

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

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

5. Sociální oblast

5.1 Poskytování pracovnělékařských služeb, psychologické péče a zdravotní pojištění

5.1.1 Dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, se umožňuje občanům výběr poskytovatele zdravotních služeb a výběr zdravotnického zařízení tohoto poskytovatele. Možnost volby poskytovatele a zdravotnického zařízení se nevztahuje na pracovnělékařské služby. Komplexní posouzení zdravotní způsobilosti k práci zaměstnanců v rozsahu platných právních předpisů přísluší výhradně poskytovatelům pracovnělékařských služeb. V případě, že je poskytovatel pracovnělékařských služeb zaměstnancem DP a zároveň registrujícím

poskytovatelem zdravotních služeb zaměstnance, vysílá zaměstnavatel zaměstnance za účelem poskytnutí pracovnělékařských služeb k tomuto poskytovateli. Zaměstnanec si může v rámci DP zvolit svého registrujícího poskytovatele zdravotních služeb. V ostatních případech nemá možnost volby poskytovatele pracovnělékařských služeb.

5.1.2 Pracovnělékařské služby jsou zajišťovány vlastními poskytovateli nebo poskytovateli, respektive zdravotnickým zařízením, s nímž DP uzavřel dohodu o poskytování pracovnělékařských služeb.

Pracovnělékařskými službami se zabezpečuje prevence včetně ochrany zdraví zaměstnanců před pracovními úrazy, nemocemi z povolání a nemocemi souvisejícími s prací. V souladu s platnými právními předpisy zaměstnavatel:

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

5.1.3 Zaměstnavatel může, jde-li o práce zařazené do kategorie první dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a není-li součástí této práce činnost, pro jejíž výkon jsou podmínky zdravotní způsobilosti stanoveny prováděcím právním předpisem dle § 60 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, nebo jinými právními předpisy, zajišťovat provádění pracovnělékařských prohlídek, posuzování zdravotní způsobilosti k práci a vydávání lékařských posudků o zdravotní způsobilosti k práci na základě písemné žádosti u poskytovatele, který je registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání, pokud jiný právní předpis nestanoví jinak.

5.1.4 Zaměstnanci jsou povinni absolvovat lékařské prohlídky v rámci pracovnělékařských služeb výhradně u zaměstnavatelem určeného poskytovatele pracovnělékařských služeb, nebo v souladu s bodem 5.1.3 u registrujícího poskytovatele zdravotních služeb, v určeném zdravotnickém zařízení.

5.1.5 Náklady na lékařské prohlídky a vyšetření provedené určeným poskytovatelem, který pro zaměstnavatele zajišťuje tyto pracovnělékařské služby, případně v souladu s bodem 5.1.3 registrujícím poskytovatelem zdravotních služeb zaměstnance, event. odborným lékařem, který byl tímto poskytovatelem požádán o provedení odborné lékařské prohlídky, nese plně zaměstnavatel.

5.1.6 Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci pracovnělékařských služeb a doba návštěvy registrujícího poskytovatele zdravotních služeb za účelem zajištění výpisu ze zdravotnické dokumentace překážkou v práci na straně zaměstnance. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle § 103 odst. 1 písm. e) ZP a přílohy k nařízení vlády

č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci bod 2. Doba potřebná k vykonání pracovnělékařské prohlídky či návštěvy registrujícího poskytovatele zdravotních služeb je součástí stanovené pracovní doby.

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

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

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

5.1.9 Porušil-li zaměstnanec v období, za něž mu náleží náhrady mzdy, režim dočasně práce neschopného pojištěnce, může být zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhrada mzdy snížena nebo neposkytnuta, nebo s ním může být rozvázán pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. h) ZP z důvodu zvlášť hrubého porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a ZP. Rozhodnutí zaměstnavatele je možno změnit pouze soudním rozhodnutím. Upřesnění postupu kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců je řešeno Pracovním řádem a vnitřní normou o provádění kontroly dočasně práce neschopných zaměstnanců a následném postupu zaměstnavatele.

5.1.10 Zaměstnavatel hradí náklady na dopravně psychologické vyšetření osob v pracovněprávním vztahu (ve smyslu § 87a odst. 7, věta první, zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízeného dopravně psychologického vyšetření a všechny doby související se zajištěním vyšetření, překážkou v práci 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 odst. 7, věta druhá, zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) sám, pokud je posuzován z důvodů vrácení řídičského oprávnění, které pozbyl v důsledku:

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

o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) se zavázal zdržet se řízení motorových vozidel.

5.2 Stravování

5.2.1 Zaměstnavatel umožní v souladu s § 236 ZP a v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům ve všech směnách stravování prostřednictvím poukázek na stravování, (ve formě papírové poukázky nebo formě elektronické poukázky) nebo peněžitého příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování (dále „příspěvek na stravování“ pro všechny formy). Formy čerpání příspěvku na stravování nelze kombinovat.

Přechod mezi jednotlivými formami příspěvku na stravování bude pro zaměstnance dobrovolný.

Uskutečnit přechod mezi jednotlivými formami poukázek na stravování lze vždy k 1. 1. nebo 1. 7. příslušného kalendářního roku na základě písemné žádosti předložené zaměstnavateli nejpozději 30. 11. předchozího kalendářního roku nebo 31. 5. příslušného kalendářního roku.

Uskutečnit přechod mezi poukázkami na stravování a peněžitým příspěvkem poskytovaným zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování lze vždy k 1. 1. následujícího kalendářního roku na základě písemné žádosti předložené zaměstnavateli nejpozději 30. 11. předchozího kalendářního roku. Žádost o peněžitý příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na stravování pro rok 2022 lze podat vedoucímu útvaru či zástupci ve směnném provozu nejpozději do 15. 1. 2022.

Ve stravovacích zařízeních provozovaných v objektech DP, která jsou pronajata k účelům zajištění stravování zaměstnanců, bude umožněna platba oběma formami poukázek na stravování.

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

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

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

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

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

Podmínky nároku na poskytování peněžitého příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnancům budou v souladu se ZP, zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a příslušnou vyhláškou vydanou k provedení ZP upraveny vnitřní normou o stravování zaměstnanců, a to včetně ekonomických, daňových a jiných dopadů na zaměstnance.

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

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

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

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

5.2.6 Poukázky na stravování budou zaměstnancům poskytovány v hodnotě 110 Kč, z toho 55 Kč poskytne zaměstnavatel a 55 Kč hradí zaměstnanec.

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

Zjištěná výše cestovních náhrad při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště poskytovaných v souladu s předchozím odstavcem je zaměstnancům navýšena o procento odpovídající souhrnné částce zaměstnancem aktuálně odváděné daně z příjmů fyzických osob a souvisejících odvodů na sociální a veřejné zdravotní pojištění vztahující se k těmto cestovním náhradám. Výše cestovních náhrad včetně navýšení, která se stává zdanitelným příjmem, bude vyplacena na základě předloženého vyúčtování pracovních cest spolu se mzdou za měsíc následující po jeho předložení oprávněným zaměstnancem.

Výše poskytovaných cestovních náhrad je pravidelně aktualizována v souladu s vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí vydanou dle § 189 ZP pro účely stanovení výše cestovních náhrad a horní hranicí stanovenou pro tyto účely dle § 176 odst. 1 ZP.

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

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

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

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

5.2.12 Bližší specifikace oblasti stravování je řešena vnitřní normou o stravování zaměstnanců vydanou ve shodě na znění textu s odborovými organizacemi.

5.2.13 Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve funkcích nebo profesích, jimž je stanovena odměna z dohody dle tabulek bodů 2.1, 2.2 nebo 2.3 b) Přílohy KS, přísluší poukázky na stravování za podmínek uvedených v bodě 5.2.6 a při nejkratší délce výkonu práce 6 hodin.

5.3 Rekreace, dětská rekreace

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

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

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

- a) právo na příspěvek mohou uplatnit zaměstnanci pro děti ve věku od 6 let, nebo zahájení povinné školní docházky (co nastane dříve) do jejího ukončení s tím, že v případě dovršení 16 let v příslušném kalendářním roce může být příspěvek poskytnut na jarní i hlavní prázdniny,
- b) příspěvek se poskytuje maximálně v počtu 5 dnů v době jarních prázdnin a 15 dnů v době hlavních prázdnin za podmínky, že ke dni skončení pobytu, na který byl příspěvek uplatněn, trvá pracovní poměr zaměstnance u DP (s výjimkou rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP),
- c) příspěvek se poskytuje na pobyt dětí v dětských táborech, na sportovní a obdobná soustředění, na rehabilitační a léčebné pobyty, které se uskuteční v době prázdnin,
- d) v případě, že jsou u DP zaměstnáni oba rodiče dítěte, může o příspěvek požádat pouze jeden z nich,
- e) žádost o příspěvek se předkládá do 28. 2. pro jarní prázdniny a do 31. 7. pro hlavní prázdniny, **vždy před provedením úhrady poukazu a nástupem dítěte na dětskou rekreaci**, příslušnému útvaru úseku personálního. Bližší podmínky budou stanoveny v Informaci schválené personálním ředitelem. Pokud není možno u zaměstnance provést srážku ze mzdy (např. insolvence, dlouhodobá nemoc), nahlásí zaměstnanec tuto skutečnost při předání žádosti o příspěvek a uhradí rozdíl v pokladně formou hotovostní platby před poskytnutím příspěvku.

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

- adresa a IČO provozovatele,
- adresa a IČO odběratele,
- jméno a příjmení dítěte,
- termín a případně místo konání tábora,
- cena poukazu,
- bankovní spojení provozovatele,
- variabilní symbol,
- podpis provozovatele (případně razítko).

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

- f) v případě, že se dítě rekreace nezúčastní nebo nemůže zúčastnit, zaměstnanec tuto skutečnost bez zbytečného odkladu nahlásí zaměstnavateli; zaměstnavatel zašle provozovatelem tábora vrácenou částku zaměstnanci na jím určený bankovní účet, a to po odečtení veškerých případných nákladů (zejména storno poplatků provozovatele tábora) a příspěvku zaměstnavatele,
- g) v případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr před dnem nástupu dítěte na dětskou rekreaci, nebude mu příspěvek poskytnut, s výjimkou ust. bodu 5.3.3 písm. b). V případě, že již byl příspěvek proplacen, bude se zaměstnancem vypořádáno vrácení příspěvku zaplaceného zaměstnavatelem v rámci výstupního řízení.

5.3.4 Za zaměstnancovo dítě se považuje pro účely bodu 5.3 rovněž:

- a) dítě, které bylo zaměstnancem převzato do péče nahrazující péči rodičů,
- b) dítě manžela (manželky, druha, družky, registrovaného partnera),

- c) dítě, ke kterému zaměstnanci trvá vyživovací povinnost, pokud nebyl zbaven rodičovské odpovědnosti.

5.4 Odborný rozvoj zaměstnanců

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

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

V případech určených zaměstnavatelem je možné realizovat odborný rozvoj zaměstnanců formou elektronické výuky v souladu s vnitřní normou o odborném rozvoji zaměstnanců, která určuje pravidla pro provádění odborného rozvoje zaměstnanců, a vnitřní normou o elektronické výuce.

5.4.2 Studium při zaměstnání bude zaměstnancům umožněno na základě zdůvodnění v souladu s potřebou zaměstnavatele, doporučení příslušných vedoucích útvarů, stanoviska Komise pro personální rezervy a se souhlasem personálního ředitele (týká se výlučně studia, při kterém zaměstnanec hodlá uplatňovat práva, která vyplývají z § 232 ZP, resp. z kvalifikačních dohod uzavřených dle § 234 a násl. ZP).

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

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

5.5 Důležité osobní překážky v práci a zaměstnanecké výhody

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

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

Okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci:

Vyšetření nebo ošetření

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,

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

Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

Svatba vlastní

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

Svatba dítěte či rodiče

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

Narození dítěte

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

Úmrtí

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

Pohřeb spoluzaměstnance

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

Doprovod

- pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytnete jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:

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

Přestěhování

- pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 2 dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.

Vyhledání nového zaměstnání

- pracovní volno před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce 2 měsíců. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat:
 - s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů,
 - bez náhrady mzdy při skončení pracovního poměru z jiných než výše uvedených důvodů.

5.5.2 Pokud tomu nebudou bránit provozní důvody, poskytne zaměstnavatel všem zaměstnancům na požádání 1 den neplaceného volna v měsíci. Termín tohoto volna se sjednává po dohodě s vedoucím útvaru. Toto volno nelze v průběhu roku kumulovat a nelze jej poskytnout po dobu trvání základních kurzů a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce.

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

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

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

5.5.6 Zaměstnancům postiženým živelnou pohromou (zničení, poškození, event. vyplavení domu či bytu sloužícímu k trvalému bydlení apod.) zaměstnavatel poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 2 týdny v kalendářním roce, za účelem likvidace škod, oprav

a úklidu pracovní volno s náhradou mzdy. Po uplynutí této doby poskytne zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance neplacené volno po dobu nejvýše 3 měsíců. Podmínkou poskytnutí pracovního volna dle tohoto bodu je doložení postižení příslušným zástupcem samosprávy (obcí).

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

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

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

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

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

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

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

5.5.12 V případě náhlého onemocnění může zaměstnanec, pokud to provozní důvody umožní, čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu nejvýše 3 pracovních dnů po sobě jdoucích bez dodání Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti za předpokladu, že na toto čerpání upozorní zaměstnavatele před plánovaným nástupem na směnu. Toto volno lze čerpat pouze 1x za rok.

5.5.13 Zaměstnanci bude poskytnut 1 den pracovního volna s náhradou mzdy k účasti na vlastní promoci.

5.5.14 Neplacené volno přísluší zaměstnanci, který z důvodu zásahu jako dobrovolný hasič nebo záchranář zamešká část nebo celou rozvrženou směnu. Zaměstnanec doloží potvrzení o účasti na zásahu.

5.5.15 Zaměstnanci v pracovním poměru, vyjma zaměstnanců účastnících se základního kurzu a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, mohou v případě náhlého onemocnění čerpat pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu nejvýše 3 pracovních dnů za kalendářní rok bez dodání Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti za předpokladu, že na jeho čerpání upozorní zaměstnavatele před plánovaným nástupem na směnu. Toto volno lze čerpat v celkovém rozsahu nejvýše 3 pracovních dnů za kalendářní rok.

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

Plnění za nečerpání pracovního volna dle tohoto bodu bude poskytnuto jen zaměstnancům, kteří byli k 31. 12. kalendářního roku v evidenčním stavu a zároveň nebyli k tomuto datu ve sjednané zkušební době.

Zaměstnanec, který nečerpal pracovní volno v plném rozsahu a jemuž bude poskytováno plnění v souvislosti s tímto bodem, bude vyzván vedoucím útvaru či zástupcem ve směnném provozu, aby se v průběhu ledna roku následujícího závazně v písemné žádosti vyjádřil k variantě formy plnění. Jednotlivé varianty formy plnění nebo čerpání nelze kombinovat.

V případě požadavku na čerpání ve formě volnočasových poukázek zaměstnanec v písemné žádosti zvolí formu jejich čerpání (papírovou nebo elektronickou).

Plnění bude poskytováno v průběhu měsíce dubna.

Pokud se zaměstnanec do konce ledna písemně nevyjádří, bude mu plnění poskytnuto později.

5.5.16 Pracují-li u zaměstnavatele oba rodiče, z nichž alespoň jeden pracuje ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozu, pečující o dítě mladší než 15 let nebo oba manželé pečující o rodinného příslušníka, který je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost), stupni II (středně těžká závislost), stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti na rozvržení čerpání dovolené tak, aby jí mohli čerpat v rozsahu nejméně 2 týdny souběžně, nepožadují-li jinak tak, aby mohli o dítě mladší než 15 let nebo o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby řádně společně pečovat.

5.5.17 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku na nezbytně nutnou dobu k rehabilitaci předepsané lékařem, nebylo-li možné provést ji mimo pracovní dobu zaměstnance.

5.6 Doplňkové penzijní spoření a penzijní připojištění zaměstnanců

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

- jsou osobou s trvalým pobytem na území ČR,
- jsou osobou s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo je poživatelé důchodu z českého důchodového pojištění

nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v ČR, která uzavře s penzijním fondem nebo penzijní společností smlouvu.

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

- a) zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost doplňkového penzijního spoření využít za podmínek stanovených touto KS,
- b) zaměstnavatel bude přispívat do všech fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o doplňkovém penzijním spoření,
- c) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- d) zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat částkou ve výši 1 400 Kč/měsíc převedením částky do zaměstnancem vybraného fondu. Zaměstnancům, kteří mají uzavřené životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele, poskytuje zaměstnavatel příspěvek snížený o výši poskytovaného příspěvku na životní pojištění dle bodu 5.7.1 písm. c),
- e) zaměstnanec musí být v pracovním poměru u DP nepřetržitě nejméně 1 rok, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut nejdříve od měsíce následujícího po měsíci vzniku práva a od následujícího měsíce po podání žádosti o jeho poskytnutí,
- f) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
- g) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy, a to vždy za každý měsíc, kdy srážka ze mzdy nebyla zaslána na penzijní společnost. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně,
- h) zaměstnanec, který zaplatil vlastní příspěvek jednorázově na celý kalendářní rok, nejpozději do 31. 1. příslušného kalendářního roku doloží zaměstnavateli platbu ve výši minimálně 1 200 Kč/kalendářní rok, tj. 100 Kč/měsíc. V takovém případě bude zaměstnavatel příspěvek poskytovat měsíčně s tím, že spolu s vyúčtováním mzdy za měsíc leden bude poskytnut příspěvek zaměstnavatele současně za měsíce leden a únor.

5.6.3 Právo na příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření ve výši 1 400 Kč/měsíc **nemá zaměstnanec:**

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

5.6.4 Zaměstnanci, který v průběhu pracovního poměru a po 1. 1. 2020 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 ledna roku 2025 bude počet ukončení smluv o doplňkovém penzijním spoření počítán z nulového stavu.

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

5.6.6 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 dle bodu 5.6.2 vznikl a kratší sjednané pracovní doby.

5.6.7 V případě změny výše poskytovaného příspěvku zaměstnavatele dle bodu 5.6.2 písm. d) bude zaměstnavatel ode dne změny poskytovat zaměstnanci příspěvek v aktuálně platné maximální výši.

5.7 Životní pojištění

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

- a) zaměstnanec si sám zvolil před 1. 1. 2013, zda chce možnost životního pojištění využít za podmínek stanovených KS,
- b) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- c) zaměstnavatel bude přispívat zaměstnanci na životní pojištění částkou 300 Kč/měsíc nebo 500 Kč/měsíc, tato částka bude převedena do zaměstnancem vybrané pojišťovny; zaměstnancům, kteří mají souběžně uzavřené doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele, bude na ně zaměstnavatel po odečtení příspěvku na životní pojištění přispívat do maximální výše dle bodu 5.6.2 písm. d),
- d) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
- e) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetrovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně.

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

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

5.7.3 Zaměstnanec, který v průběhu pracovního poměru ukončí smlouvu o životním pojištění s příspěvkem zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou, může požádat o příspěvek

zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění v maximální výši 1 400 Kč/měsíc.

5.8 Zaměstnanecké jízdné

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

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

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

- pozůstalý(á) manžel(ka), registrovaný partner a děti po bývalém zaměstnanci, kterému byl v důsledku výkonu zaměstnání přiznán invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně a on jako invalidní důchodce zemřel; pro vznik práva musí být splněna podmínka 8 odpracovaných let u DP,
- e) rodinní příslušníci důchodců:
- manžel(ka), registrovaný partner důchodce,
 - nezaopatřené děti důchodce,
 - nezaopatřené děti důchodce osvojené nebo svěřené rozhodnutím soudu do výchovy nebo pěstounské péče zaměstnanci DP (pouze děti, které nemají nárok na zvláštní cenu jízdného vyplývající z Tarifu PID do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
 - nezaopatřené děti manžela(ky), registrovaného partnera důchodce, jehož rodič není důchodce, ale žije-li ve společné domácnosti s důchodcem (pouze děti, které nemají nárok na zvláštní cenu jízdného vyplývající z Tarifu PID do skončení jejich povinné školní docházky a dále po dobu, po kterou je dítě nezaopatřeno, do dne dovršení 26 let věku včetně tohoto dne),
 - pozůstalý(á) manžel(ka) po důchodci, pokud neuzavře nový sňatek,
 - pozůstalé nezaopatřené děti po důchodcích,
- f) bývalí zaměstnanci pobírající invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, kterým byl přiznán v době kratší než 3 roky před vznikem nároku na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

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

- při přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně v důsledku pracovního úrazu bez vlastního zavinění zaměstnance nebo nemoci z povolání v průběhu pracovního poměru zaměstnance se podmínka délky nepřetržitého pracovního poměru nevyžaduje,
- uzavře-li poživatel invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně znovu pracovní poměr u 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 u 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 u 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 dle § 20 až § 23 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nejdéle však do 26 let věku.

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

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

Právo na zaměstnanecké jízdné pouze pro bývalé zaměstnance

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

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

- 10 let nepřetržitého zaměstnání u DP a současně nejvýše 2 roky do vzniku nároku na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nebo 10 let nepřetržitého zaměstnání u DP a vznik nároku při odchodu do důchodu dle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, k datu ukončení pracovního poměru.
- 22 let nepřetržitého zaměstnání u DP a současně nejvýše 5 let do vzniku nároku na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, k datu ukončení pracovního poměru.
- 8 let nepřetržitého zaměstnání u DP a současně vznik nároku na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, do konce kalendářního roku, ve kterém k ukončení pracovního poměru dochází.

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

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

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

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

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

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

5.8.4 Výše ročního zaměstnaneckého jízdného:

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

Je-li technickým nosičem 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 Vlák Praha na 12 měsíců v plném rozsahu na následujících 12 měsíců, bude zaměstnanec při koupi kuponu Vlák Praha 12 měsíců upozorněn na omezení platnosti kupovaného kuponu.

5.8.5 Při zániku nároku na zaměstnanecké jízdné bude toto jízdné na kartě Lítačka zablokováno a uživatel je povinen se řídit platným Tarifem PID. Uživatel se o této skutečnosti může informovat na terminálech umístěných ve stanicích metra.

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

5.8.6 Ztráta, poškození, odcizení

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

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

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

5.8.7 Uplynutí doby platnosti karty Lítačka

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

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

5.8.8 Prokazování při přepravní kontrole

a) Zaměstnanec, důchodce (bývalý zaměstnanec) nebo rodinný příslušník je povinen se při přepravní kontrole prokázat platným jízdním dokladem, tzn. platnou kartou 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 doplňkové pokladny oddělení Přepravní kontroly.

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

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

5.8.9 Výjimky poskytování zaměstnaneckého jízdného

Výjimky související s právem na zaměstnanecké jízdné jsou plně v kompetenci generálního ředitele. Návrh na udělení výjimky předkládají žadatelé generálnímu řediteli prostřednictvím vedoucího příslušného útvaru na základě doporučení vedoucího jednotky nebo ředitele. Úsek personální ověřuje délku zaměstnání žadatele u DP.

5.9 Sociální náklady

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

Nedaňové sociální náklady lze zahrnout do ekonomicky oprávněných nákladů souvisejících s plněním závazku veřejné služby v souladu s platností nařízení ES č. 1370/2007 a uzavřených smluv o veřejných službách. Jejich 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-prosinec kalendářního roku nedojde k vyčerpání dohodnuté výše nedaňových sociálních nákladů, bude tento zůstatek rozpočítán rovnoměrně na všechny zaměstnance v pracovním poměru a po zaokrouhlení na 50 Kč nahoru poskytnut formou volnočasových poukázek, případně příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, nebo na životní pojištění, na které mu je zasílán příspěvek zaměstnavatele dle bodu 5.6 nebo 5.7, souběžně s vyúčtováním mzdy za měsíc březen následujícího roku za podmínky:

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

- c) do objemu čerpání nedaňových sociálních nákladů nejsou zahrnuta poskytnutá plnění formou volnočasových poukázek související s nároky zaměstnanců vyplývajícími z bodů 5.5.15, 5.9.4 a 5.9.5.

Pokud si oprávněný zaměstnanec nepožádá do konce ledna o volnočasové poukázky dle bodu 5.9.9, budou mu poskytnuty volnočasové poukázky dle tohoto bodu v papírové formě.

Bod souvisí s body 7.1 písm. c) a 7.2 písm. l).

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

Finanční prostředky budou vyplaceny jednorázově k 1. 3. kalendářního roku s tím, že bude uzavřena mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací darovací smlouva.

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

5.9.4 Příspěvek při **pracovních výročí** nepřetržité práce u DP se poskytuje ve výši:

při 15 letech zaměstnání	2 000 Kč
při 20 letech zaměstnání	3 000 Kč
při 25 letech zaměstnání	4 000 Kč
při 30 letech zaměstnání	5 000 Kč
při 35 letech zaměstnání	6 000 Kč
při 40 letech zaměstnání	7 000 Kč
při 45 letech zaměstnání	8 000 Kč
při 50 letech zaměstnání	10 000 Kč
při 55 letech zaměstnání	15 000 Kč

Příspěvek se poskytuje v závislosti na letech zaměstnání dle bodu 5.9.7.

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

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

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

při 10 a více letech zaměstnání	37 000 Kč
při 15 a více letech zaměstnání	46 000 Kč
při 20 a více letech zaměstnání	55 000 Kč
při 25 a více letech zaměstnání	64 000 Kč
při 30 a více letech zaměstnání	73 000 Kč
při 35 a více letech zaměstnání	82 000 Kč
při 40 a více letech zaměstnání	91 000 Kč
při 45 a více letech zaměstnání	100 000 Kč
při 50 a více letech zaměstnání	120 000 Kč
při 55 a více letech zaměstnání	150 000 Kč

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

5.9.6 Právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.5 mají také zaměstnanci propuštění z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, kterým po ukončení pracovního poměru následně vzniká nárok na starobní důchod dle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nejdéle v období 12 měsíců po skončení výpovědní doby v případě skončení pracovního poměru z výše uvedených důvodů.

5.9.7 Doba zaměstnání u DP

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

- a) doba pracovního poměru i před 18. rokem věku (doba učebního poměru se nezapočítává),
- b) doba nepřetržitého pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů přešla na DP,
- c) doba pracovního poměru zaměstnanců, kteří byli delimitací převedeni mimo DP a opětnou delimitací bezprostředně nastoupili zpět do pracovního poměru u DP,
- d) doba zaměstnání v delimitovaných organizacích, pokud bezprostředně navazovala na zaměstnání u DP,
- e) doba vazby, pokud zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen (bylo-li trestní stíhání proti zaměstnanci zastaveno nebo byl-li zproštěn obžaloby),
- f) doba vazby a doba výkonu trestu, která podléhá zákonu č. 119/1990 Sb., o soudní rehabilitaci, ve znění pozdějších předpisů,
- g) doba odpracovaná u 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 do pracovního poměru u DP – doba před převodem a doba zaměstnání u tohoto jiného zaměstnavatele se sčítají,
- h) doba odpracovaná u DP před ukončením pracovního poměru dle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, v případě jeho návratu do pracovního poměru u DP, pokud k návratu dojde před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je zaměstnanec nejprve povinen vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část,
- i) doba odpracovaná u DP před ukončením pracovního poměru v souvislosti s volbou do funkce člena představenstva v případě jeho návratu do pracovního poměru u DP, a to včetně doby výkonu funkce člena představenstva,
- j) doba poskytnutého neplaceného pracovního volna z důvodu výkonu funkce člena představenstva,
- k) doba poskytnutého Dlouhodobého ošetrového.

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

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

Do doby trvání pracovního poměru dle tohoto bodu se nezahrnuje:

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

Výjimku z nesplnění podmínek nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP může z důvodů hodných zvláštního zřetele udělit personální ředitel.

5.9.8 Výše příspěvku **na dětskou rekreaci** poskytnutého v souladu s bodem 5.3.3 činí 300 Kč/den v období jarních prázdnin vyhlášených pro celou ČR, maximálně však na 5 dnů, tj. 1 500 Kč. V době hlavních prázdnin je výše příspěvku 240 Kč/den, maximálně však na 15 dnů, tj. 3 600 Kč. Příspěvek je poskytován maximálně do výše ceny poukazu s tím, že k vyplacení maximální výše může být uplatněno více poukazů. Příspěvek je stanoven samostatně pro každé dítě.

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

Právo na volnočasové poukázky vzniká zaměstnanci po uplynutí sjednané zkušební doby, a to v alikvotní výši ode dne nástupu do pracovního poměru u DP.

V případě vzniku nároku ke konci kalendářního roku (zejména v období od 15. 12. do 31. 12.), případně v roce následujícím budou poskytnuty volnočasové poukázky v roce následujícím, souběžně s podáním žádosti na rok následující a vydány bez zbytečného odkladu.

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 4 000 Kč **nemají zaměstnanci:**

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

V písemné žádosti zaměstnanec zvolí formu plnění a případně čerpání volnočasových poukázek (papírovou nebo elektronickou). Vybraná forma plnění a případně čerpání bude použita i pro poskytnutí volnočasových poukázek dle bodu 5.9.1.

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

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

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

d) Zaměstnancům v pracovním poměru se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin týdně (s výjimkou poživatelů invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně) přísluší volnočasové poukázky v nominální výši odpovídající poměru stanovené týdenní pracovní doby pro sjednanou funkci nebo profesi dle bodu 2.5.1 a nároku, jenž zaměstnancům splňujícím podmínky dle 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 dle bodu 5.9.9 nebo dle bodu 5.9.10 písm. d), je prováděno k datu podání žádosti.

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

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

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

Písemnou žádost předkládá zaměstnanec nebo rodinný příslušník vedoucímu útvaru.

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

5.9.12 V průběhu listopadu kalendářního roku bude vyhodnoceno průběžné čerpání sociálních nákladů. Čerpání bude projednáno s odborovými organizacemi.

5.9.13 Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli sjedná DP a bude se podílet na jeho úhradě. Pojistné činí 1 000 Kč. DP uhradí za zaměstnance částku 800 Kč, částkou ve výši 200 Kč se na úhradě podílí zaměstnanec. Pojištění bude sjednáno

pro zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu v profesích nebo funkcích řidič nákladního automobilu, řidič osobních a dodávkových vozů, řidič manipulační (autobus), řidič tramvaje, řidič autobusu, řidič autobusu, který řídí trolejbus, strojvedoucí metra, strojvedoucí NTP, řidič referent, dispečer, který řídí při výkonu práce služební vozidlo, automechanici manipulující s BUS a pro zaměstnance dalších profesí nebo funkcí, u kterých je požadováno v rámci pracovních povinností řízení dopravního prostředku v souladu s jejich popisy pracovních profesí nebo funkcí. Příspěvek zaměstnavatele ve výši 800 Kč je zdanitelným příjmem, který bude připočten k hrubému příjmu zaměstnance. Částka ve výši 200 Kč bude uhrazena zaměstnancem.

Podmínky smlouvy:

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

Pojištění se nevztahuje na odpovědnost za škodu, kterou pojištěný:

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

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

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

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

5.9.16 Pokud součet poskytnutých volnočasových poukázek a příspěvku na rekreaci dle platné KS u zaměstnance překročí limit 20 000 Kč/rok, bude částka překračující tento limit zálohově zdaněna společně s vyúčtováním mzdy za kalendářní měsíc, kdy došlo k překročení limitu 20 000 Kč.

5.9.17 Na rehabilitační pobyty pro řidiče tramvají, řidiče autobusů, strojvedoucí metra a zaměstnance pracující při údržbě tratí, tunelů a technologických zařízení metra trvale pouze v nočních směnách při nočních přepravních výlukách v metru v délce 5 pobytových dnů (4 noci) bude poskytováno pracovní volno s náhradou mzdy 1x za 3 roky po 20 letech nepřetržitého výkonu práce v pracovním poměru u DP. Spoluúčast rehabilitujícího se zaměstnance bude činit 300 Kč/pobytový den. Náklady na cestu k poskytovateli rehabilitace a zpět si hradí rehabilitující se zaměstnanec individuálně.

Bližší procesní souvislosti jsou řešeny vnitřní normou o rehabilitačních pobytech pro zaměstnance.

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.

5.9.19 Pojištění úrazu, který může nastat při vyhledávání výbušnin, munice a střeliva v metru sjedná DP a zajistí jeho úhradu. Pojištění bude sjednáno pro zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu, kteří se zúčastní zaměstnavatelem nebo policií organizovaných činností směřujících k vyhledávání ohlášených výbušnin, munice a střeliva v prostorách metra v následujících funkcích nebo profesích: odpovědný zástupce provozů JPM ve směně (dozorčí VII), dozorčí směny tratí (dozorčí V), strojvedoucí metra, strojvedoucí instruktor, samostatný provozní technik (dozorčí III; dozorčí IV), dozorčí stanice (dozorčí I; dozorčí II), přepravní manipulát (dělník v dopravě – přepravní manipulát), vedoucí provozu tratí (vedoucí provozu), dozorčí provozu tratí (dozorčí VI), dozorčí depa (dozorčí VI), zástupce vedoucího provozu tratí (dozorčí VII), revizor bezpečnosti dopravy (dozorčí VI) a člen jednotky hasičského záchranného sboru (hasič, hasič technik, hasič velitel) a dále strojvedoucí metra, kteří projíždějí stanicí metra uzavřenou z důvodu ohlášených výbušnin, munice a střeliva v prostorách metra. Pojištění se vztahuje na smrt následkem úrazu a trvalé následky úrazu.

5.9.20 Skupinové pojištění úrazu přepravních kontrolorů sjedná DP a bude se podílet na jeho úhradě. Pojistné činí 416 Kč. DP uhradí za zaměstnance částku 316 Kč, částkou ve výši 100 Kč se na úhradě podílí zaměstnanec. Pojištění bude sjednáno pro zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu ve funkci přepravní kontrolor. Sjednané pojištění se vztahuje na smrt následkem úrazu, trvalé následky úrazu a denní odškodné za následky úrazu.

Příspěvek zaměstnavatele ve výši 316 Kč je zdanitelným příjmem, který bude připočten k hrubému příjmu zaměstnance. Částka ve výši 100 Kč bude uhrazena zaměstnancem.

5.9.21 Pojištění zaměstnanců, kteří vykonávají práci v podnikové jednotce hasičského záchranného sboru a zaměstnanců, kteří jsou členy Jednotky sboru dobrovolných hasičů DP, pro případ úrazu sjedná DP a bude se podílet na jeho úhradě. Pojistné činí 935 Kč. DP uhradí za zaměstnance částku 835 Kč, částkou ve výši 100 Kč se na úhradě podílí zaměstnanec. Pojištění se vztahuje na smrt následkem úrazu, trvalé následky úrazu, dobu nezbytného léčení následků úrazu, denní odškodné za dočasnou pracovní neschopnost a ztrátu kvalifikace

následkem úrazu. Příspěvek zaměstnavatele ve výši 835 Kč je zdanitelným příjmem, který bude připočten k hrubému příjmu zaměstnance. Částka ve výši 100 Kč bude uhrazena zaměstnancem.

5.9.22 Smluvní strany zahájí jednání o úpravě podmínek pojištění dle bodů 5.9.13, 5.9.19, 5.9.20 a 5.9.21 v případě změny výše pojistného a pojistných podmínek, kterými se řídí pojistné smlouvy upravující podmínky pojištění dle bodů 5.9.13, 5.9.19, 5.9.20 a 5.9.21; zaměstnavatel předloží odborovým organizacím návrh dodatku ke kolektivní smlouvě včetně jeho odůvodnění.

5.9.23 Ustanovení bodů 5.9.13, 5.9.19, 5.9.20, 5.9.21, 5.9.22, 5.9.24 a 5.9.25 pozbývají účinnosti dnem, kdy zaniknou pojistné smlouvy upravující pojištění podle těchto ustanovení. Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace bez zbytečného odkladu o tom, že nastane nebo nastala právní skutečnost, která vede k zániku těchto pojistných smluv a dále zahájit s odborovými organizacemi projednání navazujících opatření. Povinnost dle předchozí věty platí i v případě, že by zaměstnavatel příslušný druh pojištění neměl v plánu pro příslušné pojistné období zajistit. Zanikne-li pojistná smlouva uplynutím doby platnosti a zaměstnavatel uzavře takovou smlouvu i pro další pojistné období se stejnými parametry, není zaměstnavatel povinen o tomto odborové organizace informovat. V případě, že nastane právní skutečnost vedoucí k zániku pojistných smluv, smluvní strany zahájí jednání o novém znění ustanovení týkajících se pojištění zaměstnanců bez zbytečného odkladu.

5.9.24 Smluvní strany zahájí po stanovení optimálního pojistného programu pro zaměstnavatele ze strany pojišťovacího makléře jednání o možnosti sjednání optimálního pojistného programu pro všechny zaměstnance v pracovním poměru. Zaměstnavatel se zavazuje, že projedná s odborovými organizacemi obsah návrhu pojistného programu zpracovaného pojišťovacím makléřem ve vztahu k zaměstnancům.

5.9.25 Smluvní strany budou jednat o zajištění pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, které by zajistilo toto pojištění pro všechny zaměstnance a zohledňovalo 4,5násobek průměrného výdělku zaměstnance.

5.9.26 Zaměstnanec, kterému vznikne právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.9.4 nebo 5.9.5 a požaduje čerpání příspěvku ve formě volnočasových poukázek zvolí ve své žádosti dle bodu 5.9.10 písm. b) nebo c) formu čerpání volnočasových poukázek (papírovou nebo elektronickou).

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

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

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

6.3 Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Dále je povinen na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce, dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové, mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat

úroveň BOZP, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle příslušného prováděcího právního předpisu. Není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení.

6.4 Odborné komise zaměstnavatele složené ze zástupců pro oblast BOZP, požární ochrany (dále jen „PO“) a vedoucích zaměstnanců příslušných útvarů a zástupců příslušných odborových organizací provedou nejméně 1x v roce podle stanoveného harmonogramu na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele prověrku BOZP. Shoda na znění textu vnitřních norem k provedení prověrek BOZP a kontrol PO a harmonogram prověrek BOZP bude s odborovými organizacemi dohodnut v dostatečném časovém předstihu. V rámci prověrek BOZP bude provedena rovněž kontrola hygienických zařízení a hygienických podmínek na pracovištích. Účastníci prověrek BOZP vypracují a podepíší zápis o zjištěných závadách. Závazný termín a útvar odpovědný za odstranění závady bude dohodnut odbornou komisí přímo na pracovišti při prověrce BOZP a zveřejněn nejpozději do jednoho měsíce po ukončení prověrky BOZP na intranetových stránkách oddělení BOZP. Odborové organizace budou informovány elektronicky.

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

6.6 Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad budou vedoucí příslušných útvarů DP průběžně vyhodnocovat a přijímat nápravná opatření. Informace o průběhu odstraňování závad jsou aktuálně zveřejňovány na intranetových stránkách oddělení BOZP. V případě žádosti o prodloužení termínu k odstranění závady je vedoucí zaměstnanec útvaru odpovědného za odstranění závady povinen zaslat elektronicky informaci zástupcům odborových organizací, kteří se zúčastnili prověrky BOZP na daném pracovišti.

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

6.8 Zaměstnavatel zajistí dodržování zákazu kouření v DP.

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

V případě, že takto plnohodnotné sociální zařízení nebude možno v prostoru a okolí konečné zabezpečit, lze je nahradit mobilní buňkou s chemickým záchodem s vnitřním osvětlením, kde je očištěna rukou zajištěna specifickým způsobem bez tekoucí vody. Tyto hlavní zásady budou v přiměřeném rozsahu aplikovány i u plánovaných dočasných změn parametrů provozu a náhradních doprav (bude individuálně přihlíženo k podmínkám a délce definice směny). Řidič JPA může v případě potřeby a po dohodě s dispečerem dojet manipulačně na jinou nejbližší konečnou, která je vybavena sociálním zařízením s tekoucí vodou.

Případné výjimky budou řešeny po dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

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

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

6.12 Zaměstnavatel bude vybavovat zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky (dále jen „OOPP“). Změnu technologie nebo podmínek pracovní činnosti, případně další návrhy na změnu OOPP bude zaměstnavatel řešit ve spolupráci s odborovými organizacemi a přehodnotí rozsah a vybavení OOPP dle vnitřní normy o stálých komisích, Komise pro řešení problematiky OOPP.

6.13 Zaměstnavatel bude průběžně zlepšovat hygienické a mikroklimatické podmínky na všech pracovištích, zejména na pracovištích provozních zaměstnanců, např. montáží klimatizačních jednotek. Plán a přehled plnění bude zaměstnavatel předkládat minimálně jednou ročně na pravidelném jednání, nejpozději v listopadu předchozího roku.

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

Každý ze zaměstnavatelů je povinen:

- a) svoje činnosti a práce svých zaměstnanců organizovat, koordinovat a provádět tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalších zaměstnavatelů,
- b) dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat příslušnou odborovou organizaci o rizicích a přijatých opatřeních, o nichž se dozvěděl od jiných zaměstnavatelů. Vyhodnocení rizik a přijatá opatření od všech zaměstnavatelů působících na pracovištích DP jsou k dispozici v oddělení BOZP. Oddělení BOZP je povinno na požádání předat (zpřístupnit), přímo nebo prostřednictvím vedoucího zaměstnance, informace o rizicích a přijatých opatřeních příslušné odborové organizaci.

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

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

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

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

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

6.18.2 Poskytování účinné pomoci jinému zaměstnanci napadenému v souvislosti se zajišťováním provozu je považováno u zaměstnance za činnost konanou pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy dle § 273 odst. 2 ZP i v době, kdy zaměstnanec poskytující účinnou pomoc nevykonává práci.

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

6.18.4 K objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu bude vždy přizván zástupce příslušné odborové organizace, který má právo být členem komise pro šetření pracovního úrazu. V případě, že si zaměstnavatel přímo vyžádá účast zástupce příslušné odborové organizace při objasňování příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, je příslušná odborová organizace povinna požadavku zaměstnavatele vyhovět. Po ukončení šetření pracovního úrazu DP poskytne odborovým organizacím informaci o příčinách a okolnostech vzniku pracovního úrazu a o výsledku šetření nejpozději na jednání Komise pro odškodňování pracovních úrazů v souladu s vnitřní normou o stálých komisích.

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

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

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

6.18.8 V případě, že vedoucí zaměstnanec rozhodne o tom, že se nejedná o pracovní úraz, je povinen o tomto informovat příslušnou odborovou organizaci, pokud zástupce příslušné odborové organizace není přítomen šetření úrazu, a dále je vedoucí zaměstnanec povinen předat zaměstnanci závěry šetření úrazu včetně zdůvodnění neuznání úrazu jako pracovního.

6.18.9 Způsob a rozsah náhrady škody způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání zaměstnavatel projedná se zaměstnancem bez zbytečného odkladu ode dne, kdy jsou mu prokazatelně známy všechny příčiny a okolnosti vzniku úrazu nebo nemoci z povolání, a následně je projedná s odborovými organizacemi v rámci Komise pro odškodňování pracovních úrazů v souladu s vnitřní normou o stálých komisích.

6.18.10 V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění BOZP ze strany zaměstnance, bude poskytnuta dle § 271i ZP jednorázová náhrada nemajetkové újmy pozůstalému manželovi, partnerovi, dítěti a rodičům zemřelého zaměstnance, a to každému ve výši 20násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém právo na tuto náhradu vzniklo, zaokrouhlený na celé stokoruny nahoru; je-li náhrada vyplácena oběma rodičům zemřelého zaměstnance, vyplatí se každému z nich polovina této částky.

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

7. Činnost odborových organizací a vztahy se zaměstnavatelem

Veškeré nároky a práva odborových organizací odvozované od počtu zaměstnanců, kteří k datu určenému v případě každého nároku anebo práva zaměstnavatelem udělili písemný souhlas s prováděním srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu zaměstnance k úhradě členských příspěvků ve prospěch odborové organizace (bod 7.7), náleží v případě, že jsou na základě tohoto souhlasu prováděny srážky ve prospěch více než jedné odborové organizace, každé odborové organizaci, jíž je zaměstnanec členem, v poměrné části příslušného nároku či práva.

7.1 Právo spolurozhodování

Souhlas odborových organizací se vyžaduje:

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

7.2 Právo projednání

Projednáváním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit

projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby odborové organizace mohly na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska před uskutečněním opatření (u rozhodnutí či opatření, která je zaměstnavatel povinen na základě obecně závazných právních předpisů přijmout bezodkladně po nabytí jejich platnosti, zajistí zaměstnavatel jejich projednání bez zbytečného průtahu, a to v nejbližším možném termínu; na základě takového „následného projednání“ mohou být tato rozhodnutí či opatření v případě shody revokována či změněna). 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.

Projednávání bude probíhat zejména v rámci pravidelných předem dohodnutých jednání mezi vedoucími útvarů a zástupci odborových organizací na různých stupních řízení.

Zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými organizacemi zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo,
- c) zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- d) změny organizace práce,
- e) systémy školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) systémy odměňování a systémy hodnocení zaměstnanců,
- h) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- i) rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- j) nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu,
- k) stanovení jízdních dob,
- l) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (více než jedna třetina zaměstnanců v úseku nebo jednotce, a v jednotkách dále v garážích, vozovnách a provozech),
- m) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy:
 - přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 až § 342 ZP,
 - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 ZP,
 - otázky v oblasti BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - výši požadované náhrady škody, za niž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá, a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč,
 - způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
 - celkový rozsah přesčasové práce,
 - vnitřní normy, které rozpracovávají nebo řeší ustanovení KS, pokud odborové organizace vznesou připomínky a nedojde ke shodě při vypořádání připomínky(nek) odborových organizací,
 - změny způsobu zajištění pracovnělékařských služeb a psychologického poradenství,
 - oblast stravování,
 - čerpání sociálních nákladů, včetně návrhu zaměstnavatele na jejich čerpání,

- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost,
 - stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - neposkytnutí náhrady mzdy nebo její části zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného,
- n) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací. Příslušná odborová organizace zajistí účast svého zástupce na projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru v sídle společnosti, případně na jinak dohodnutém místě, a to ve lhůtě do 15 dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatele o projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru v souladu s bodem 11.3 Pracovního řádu.
- V případech, kdy odborová organizace řídí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, odborová organizace zajistí projednání nejpozději do 15 dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatele o projednání v souladu s bodem 11.3 Pracovního řádu,
- o) 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,
 - p) Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS,
 - q) návrh úprav vnitřní normy řešící proces volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci, případně návrh nové vnitřní normy řešící proces volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci před schválením představenstvem,
 - r) žádost odborové organizace o účast na kontrole ve stravovacím zařízení provozovaném v objektu DP,
 - s) plán využití elektronické výuky na následující kalendářní rok,
 - t) podmínky poskytnutí zvláštní mimořádné odměny dle bodu 5.6.5 písm. b) Přílohy KS.

7.3 Právo na informace

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

Zaměstnavatel je povinen informovat o:

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

- g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, vhodných pro další zařazování zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- h) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- i) dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v § 279 odst. 1 a § 280 odst. 1 ZP a v bodě 7.2,
- j) provedených úpravách plánu využití elektronické výuky v průběhu kalendářního roku,
- k) podmínkách poskytnutí zvláštní mimořádné odměny dle bodu 5.6.5 písm. a) Přílohy KS,
- l) využití a vyhodnocení rozvojových programů za předchozí pololetí.

Zaměstnavatel prostřednictvím úseku personálního předkládá odborovým organizacím čtvrtletně:

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

7.4 Právo kontroly

Odborové organizace dbají o dodržování ZP, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a ostatních pracovněprávních předpisů. Ve smyslu § 322 ZP mají právo vykonávat kontrolu nad stavem BOZP.

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

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

7.5 Činnost odborových organizací

Obě smluvní strany se dohodly na následujícím:

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

- g) školení dle § 203 odst. 2 písm. c) ZP budou odborové organizace pořádat v rozsahu a dle podmínek stanovených dohodou mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi.

Zaměstnavatel pro práci odborových organizací:

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

7.6 Uvolnění k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace

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

Dále zaměstnavatel:

- a) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s výkonem práv vyplývajících z této KS a ZP a na všechny akce dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jedná se také o účast na komisích organizovaných zaměstnavatelem (provozní, technicko-provozní, oděvní, mzdová, komise pro náhradu škod, odškodňovací, komise BOZP apod.),
- b) poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, případně odborovými organizacemi dohromady nejvýše 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a dále na základě individuální dohody uzavírané s jednotlivými odborovými organizacemi dle písm. f),
- c) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jiné odborové činnosti (např. semináře, konference apod.) a pro výkon činností požadovaných odborovými organizacemi (např. činnost členů revizní komise, vedoucích vlastních LDT), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody s tím, že tyto náhrady mzdy budou zaměstnavateli refundovány,
- d) voleným členům orgánu odborové organizace poskytne příspěvek dle bodu 5.9.5 souběžně s vyúčtováním mzdy za měsíc, kdy byl ukončen výkon funkce voleného člena orgánu odborové organizace a zároveň mohlo dojít ke vzniku nároku na jeho poskytnutí dle bodu 5.9.5 písm. a),

- e) nepožaduje refundaci pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění v případech úhrady náhrad mzdy, mzdového vyrovnání, doplatku ke mzdě nebo jiného obdobného plnění za zaměstnance uvolňované a dlouhodobě uvolněné k výkonu funkce odborové organizace,
- f) poskytne nad rámec výše uvedeného další uvolnění pro činnost člena orgánu odborové organizace, v souladu s úvodním ustanovením kapitoly 7 a v souladu s Dohodou o podmínkách poskytování pracovního volna pro činnost členů orgánů odborových organizací a na základě individuální dohody uzavírané s jednotlivými odborovými organizacemi pro kalendářní rok. Rozhodným datem pro vznik nároku na další uvolnění je 31. 12. předchozího kalendářního roku.

Práva uvolněných zaměstnanců:

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

7.7 Srážky ze mzdy ve prospěch odborových organizací

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

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

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

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

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

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

8. Stížnosti a spory

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

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

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

8.4 Stížnost podaná zaměstnancem

8.4.1 Pokud zaměstnanec podává stížnost na vedoucího útvaru nebo jiného zaměstnance, postupuje se dle 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 předmětu stížnosti. 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 požádat o přešetření vyřízení stížnosti vedoucího útvaru přímo nadřízeného vedoucímu zaměstnanci, který stížnost vyřizoval. V případě nesouhlasu zaměstnance s výsledkem přešetření vyřízení stížnosti, má zaměstnanec právo obrátit se na odbor Kontrola, a to bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 60 dnů od přijetí rozhodnutí příslušného vedoucího útvaru.

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

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

8.5 Stížnost podaná zaměstnancem na jiného zaměstnance

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

8.5.2 V případě, že je stížnost podána na jiného zaměstnance (včetně zaměstnance jiného útvaru, než je podřízený vedoucího útvaru, jemuž byla stížnost podána), rozhodnou o řešení stížnosti společně vedoucí útvaru stěžovatele a vedoucí útvaru zaměstnance, na kterého je stížnost podána. Není-li stížnost takto vyřízena, rozhodují o řešení stížnosti vedoucí útvarů těchto vedoucích zaměstnanců.

8.5.3 Při řešení stížnosti bude postupováno v souladu s body 8.4.3 až 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 týká, 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, má právo požádat o přešetření vyřízení stížnosti vedoucího útvaru nadřízeného vedoucímu zaměstnanci, který o stížnosti rozhodoval. V případě nesouhlasu s výsledkem přešetření vyřízení stížnosti, se odborová organizace může obrátit na odbor Kontrola, který vydá rozhodnutí o oprávněnosti stížnosti do 30 dnů.

8.7 Stížnost ve věci neplnění kolektivní smlouvy

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

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

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

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

8.8.3 Pokud zpracovatel rozpor uzná jako oprávněný, informuje o něm schvalovatele, nejpozději do 30 dnů zpracuje návrh aktualizace organizační nebo řídicí normy či provozního předpisu a dále postupuje dle ustanovení směrnice „Organizační a řídicí normy“, případně směrnice „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 Stížnost, která je podána veřejností

8.9.1 Přímý nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen se řídit ustanoveními vnitřní normy o vyřizování podnětů veřejnosti. V případě neopodstatněného podnětu, jehož neopodstatněnost vyplývá z provozních podmínek nebo předpisů, odpoví příslušný vedoucí útvaru bez dalších jednání nebo úkonů, případně šetření. V ostatních případech je povinen bez zbytečného odkladu seznámit zaměstnance s celým textem stížnosti v českém jazyce, která na něj byla podána, a na vyžádání mu předat kopii celé stížnosti vyjma identifikačních údajů stěžovatele. Jméno stěžovatele bude na požádání sděleno zaměstnanci vedoucím útvaru, a to nejméně 3 dny před případným konáním konfrontace se stěžovatelem.

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.

Stížnost je možno řešit pouze na základě okolností souvisejících s předmětem podané stížnosti se zohledněním hodnocení zaměstnance a jeho dosavadního plnění pracovních povinností.

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

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

8.9.6 Stížnosti nesmí být evidovány v osobním spisu zaměstnance.

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

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

8.10 Společná ujednání

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

8.10.2 Ze všech projednání musí být vyhotoveny zápisy.

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

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

9. Závěrečná ustanovení

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

9.2 Práva a povinnosti smluvních stran se řídí v plném rozsahu ZP a zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

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

9.4 Tato KS se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2026, s výjimkou kapitoly 5 a Přílohy KS, které pozbývají účinnosti 31. prosince 2022. O znění dodatku, týkajícího se kapitoly 5 a Přílohy KS pro další roční období budou smluvní strany jednat na návrh jedné ze smluvních stran. V kapitole 5 bude v letech 2023 a následujících každoročně navyšován příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění nejméně o 100 Kč/měsíc. Prodloužit dobu její platnosti, včetně kapitoly 5 a Přílohy KS je možné dodatkem po vzájemné dohodě.

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

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

9.7 Ustanovení této KS, které je pro zaměstnance příznivější než ustanovení pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, má po dobu účinnosti této KS přednost před ustanovením pracovní smlouvy.

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

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

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

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

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

9.13 Tato KS pro období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026 je vyhotovena ve 26 originálech v tomto rozdělení:

- 1x personální ředitel
- 1x 900200 – odbor Právní
- 1x 400220 – odd. Speciální analýzy
- 23x zástupci odborových organizací

9.14 Nedílnou součástí této KS je příloha:

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

9.15 Pokud dojde za trvání platnosti a účinnosti KS ke změně kogentních právních norem (ustanovení, od kterého se nelze v pracovněprávních vztazích odchýlit), na které odkazuje tato KS, pozbývají tato ustanovení v KS účinnosti. Zjistí-li jedna ze smluvních stran změnu kogentního ustanovení právního předpisu, případně jeho vznik, upozorní na příštím jednání vedeného dle bodu 7.5 písm. c) na tuto skutečnost druhou stranu a dohodnou spolu další postup.

V Praze dne 6. 12. 2021

Za zaměstnavatele:

.....
Ing. Petr Witowski

.....
Ing. Ladislav Urbánek

Za odborové organizace:

.....
Jiří Obitko

.....
Tomáš Novotný
(ZO OS DP – strojvedoucí)

.....
Luboš Olejář

.....
Oldřich Schneider

.....
Roman Slanina

.....
Vratislav Feigel

.....
Marcel Nový

.....
Josef Buriánek

.....
Zdeňka Králová

.....
Vilma Havlínová

.....
Zuzana Novotná

.....
Petr Pulec

.....
Stanislav Mikšovský

.....
Marek Tošil

.....
Karel Kavalír

.....
Tomáš Novotný
(DOP)

.....
Miloslav Kadlec
(na základě plné moci Miroslava Prokopa
ze dne 2. 8. 2019)

.....
Jiří Vajnar

.....
Eduard Kula

.....
Josef Vašák

.....
Tomáš Mikšovský

.....
Ladislav Walter

.....
Jiří Zabloudil, dr. h. c.

