

Kolektivní smlouva

**Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost
uzavřená
na období 2010-2012**

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 DP nebo zaměstnavatel), Sokolovská 217/42, 190 22 Praha 9, IČ: 00005886

jednající

Radovanem Šteinerem, předsedou představenstva

Ing. Martinem Dvořákem, místopředsedou představenstva

a

jménem všech zaměstnanců tyto odborové organizace:

Odborová organizace Dopravního podniku - Metro, IČ: 62932012,
zastoupená Jiřím Obítkem

Základní organizace odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Dopravního podniku - Metro - strojvedoucí, IČ: 86596802,
zastoupená Tomášem Novotným

Základní organizace Odborového svazu dopravy - Odbory DP Praha, IČ 75136015
zastoupená Lubošem Olejářem

Základní organizace odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy - Nezávislé odbory strojvedoucích, dozorčích dep a provozních pracovníků, IČ: 71003487,
zastoupená Oldřichem Schneiderem

ZO OS Dopravní podnik Elektrické dráhy, o.z., IČ: 17049008,
zastoupená Křištofem Veselkou

OSPEA - Odborové sdružení pracovníků elektrických drah a autobusové dopravy, IČ: 26633485,
zastoupená Vratislavem Feigelem

Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku Autobusy Praha, o.z., IČ: 26631776,
zastoupené Jiřím Čadou

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy ZO – Podnikový výbor D.P.HL.M. Prahy, A.S. – Autobusy, IČ: 62939343,
zastoupený Josefem Buriánkem

Unie pracovníků v dopravě, IČ: 26647826,
zastoupená Mgr. Lucíí Helmovou

Základní odborová organizace Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Dopravního podniku Praha, a. s. - ředitelství, IČ: 62940724,
zastoupená Ing. Arnoštem Stecherem

Závodní výbor Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Dopravního podniku Praha, a. s. – PJA – dispečink, IČ: 63108551,
zastoupený Ing. Karlem Černým

Základní organizace Odborového svazu dopravy Motol, IČ: 71242333,
zastoupená Jiřím Zabloudilem

Odborové sdružení pražských dopraváků, IČ: 22686452,
zastoupené Petrem Pulcem

XXL – Svaz, IČ: 28553811
zastoupený Stanislavem Mikšovským

OS3G, IČ: 22841610
Zastoupené Romanem Hlůžem

Základní organizace OS KOVO Depo Zličín
IČ 72048476
Zastoupená Karlem Kavalírem

kolektivní smlouvu na období 2010 – 2012 dále uvedeného znění:

Kolektivní smlouva obsahuje:

1.	ZÁKLADNÍ USTANOVENÍ.....	4
2.	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	5
3.	DOPRAVNĚ PROVOZNÍ OBLAST	10
4.	MZDOVÁ OBLAST.....	10
5.	SOCIÁLNÍ OBLAST	12
6.	BEZPEČNOST PRÁCE A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....	30
7.	ČINNOST ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A VZTAHY SE ZAMĚSTNAVATELEM	32
8.	STÍŽNOSTI A SPORY	36
9.	ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ	39

1. Základní ustanovení

1.1 Tato kolektivní smlouva upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a všemi zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem. Ustanovení této kolektivní smlouvy 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 provedena písemně a může být kdykoliv odvolána. Organizace, která plnou moc vydala, je povinna bez zbytečných odkladů o tom písemně informovat zaměstnavatele.

1.3 Nedílnou součástí této kolektivní smlouvy (dále jen KS) je příloha, která rozšiřuje a specifikuje ustanovení této KS.

1.4 Smluvní strany si poskytují 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 neprodleně informovat o svých rozhodnutích, která se dotýkají zájmu druhé smluvní strany. Tyto informace budou zpravidla poskytovány písemně.

1.7 Zaměstnavatel zajistí dodržení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích v souladu s obecně závaznými právními předpisy.

2. Pracovněprávní vztahy

2.1 Pracovněprávní vztahy se řídí ZP, Pracovním řádem DP, 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 DP, provozními a jinými vnitřními normami platnými pro výkon práce na daném pracovišti.

2.3 Zaměstnanost

2.3.1 V případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření nespojených s uvolňováním zaměstnanců, projedná zaměstnavatel tyto změny s příslušnými odborovými organizacemi nejméně 30 kalendářních dnů, pokud nebude dohodnuto jinak, před jejich uskutečněním.

2.3.2 Při organizačních změnách s částečnou ztrátou pracovních míst se bude postupovat podle následujících zásad:

- a) zaměstnavatel v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření projedná tyto záměry včas, nejpozději 30 kalendářních dnů, pokud nebude dohodnuta lhůta delší, před podáním výpovědi s příslušnými odborovými organizacemi. Současně s tím projedná opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance, kteří mají být propuštěni, především možnost jejich zaměstnání v pracovním poměru na jiném vhodném pracovním místě v DP. Tato pracovní místa mohou být i charakteru vyžadujícího rekvalifikaci, event. s nižší kvalifikací než rušená pracovní místa a jejich počet nemusí odpovídat počtu rušených míst,
- b) při propuštění 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 využít možnosti odchodu do starobního důchodu. S ohledem na předpokládaný odchod některých zaměstnanců do důchodu bude průběžně zpracováván přehled volných míst, která nebudou zrušena a která lze obsadit uvolňovanými zaměstnanci především v produktivním věku; obdobně bude postupováno u nově vytvářených pracovních míst,
- c) při hromadném propouštění, tj. skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP 30 a více zaměstnanců DP, bude zaměstnavatel dále postupovat podle § 62 a násl. ZP,
- d) zaměstnavatel dále projedná s příslušnými odborovými organizacemi důvody a zamýšlený postup převodu činností na externí dodavatele,
- 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.

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

2.3.4 Každé konkrétní snížení stavu zaměstnanců (výpověď) z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP projedná příslušný vedoucí s příslušnými odborovými organizacemi.

Při projednání písemně předloží:

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

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

2.3.5 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 ke vztahu k zaměstnancům.

2.3.6 Zaměstnavatel bude vytvářet podmínky, aby zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele více než 20 let nebo pracují ve vícesměnném nebo trvale nočním provozu více než 10 let a kteří nemohou ze zdravotních důvodů vykonávat dosavadní práci, byli převedeni na jinou práci za dohodnutou výši mzdy, pokud není stanoveno zákonným předpisem jinak. V případě nemožnosti uplatnění jiné práce z uvedeného hlediska u stávajícího zaměstnavatele, projedná zaměstnavatel ve spolupráci s příslušnou obcí možnost zaměstnávání v pracovních kategoriích vykonávaných obcemi za stejných mzdových podmínek jako v předchozím případě.

2.3.7 Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od zaměstnavatele při projednávání seznam volných míst v rámci DP a informační brožuru pro zaměstnance, končící pracovní poměr z organizačních důvodů.

2.3.8 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 KS.

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 lhůta	Výše odstupného při ukončení pracovního poměru dohodou o 2 měsíce dříve než by uplynula výpovědní lhůta
do 8 let	3 -násobek	4 -násobek	5 -násobek
8 a více let	5 -násobek	6 -násobek	7 -násobek
15 a více let	6 -násobek	7 -násobek	8 -násobek
20 a více let	7 -násobek	8 -násobek	9 -násobek
25 a více let	8 -násobek	9 -násobek	10 -násobek
30 a více let	9 -násobek	10 -násobek	11 -násobek
35 a více let	10 -násobek	11 -násobek	12 -násobek

2.3.9 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku.

2.3.10 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši šestinásobku měsíčního průměrného výdělku. Týká se pouze zaměstnanců, jejichž zdravotní způsobilost je posuzována dle zákona č. 361/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů nebo vyhlášky č.101/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Tento důvod musí být prokazatelně zdokumentován.

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

2.3.12 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.

2.3.13 Požádá-li zaměstnanec pracující v nerovnoměrně rozvržené pracovní době o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popř. o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení lékaře závodní preventivní péče není vhodné, aby dále konal dosavadní práci, zaměstnavatel mu to umožní, jakmile mu to dovolí provozní důvody. Pokud bude takto převedený zaměstnanec pobírat bez svého zavinění nižší mzdu, pak může požádat o doplatek do průměrné hrubé mzdy, kterou dosahoval před převedením, a to za uvedených podmínek a v následující výši:

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

- při odpracování 35 let nepřetržitě v DP možno přiznat až 90 % průměrné hrubé mzdy před pozbytím způsobilosti.

2.4 Právo na dovolenou

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

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

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

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

2.5 Pracovní doba

2.5.1 Délka pracovní doby činí:

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

2.5.2 Podle povahy práce a podmínek provozu je pracovní doba rozvržena rovnoměrně do pětidenního pracovního týdne (s vyrovnáním délky pracovní doby během sedmi dní po sobě jdoucích) 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), přičemž začátky a konce pracovních směn mohou být dle potřeb pracoviště upraveny odlišně.

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

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

2.5.6 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby do směn se stanoví rozvrhem směn–turnusem, zpracovaným na kalendářní rok. Vyrovnaní rozdílů pracovní doby mezi stanoveným rozvrhem směn–turnusem a stanovenou týdenní pracovní dobou se provádí maximálně za období 26 týdnů, u JPA max. 52 týdnů po sobě jdoucích tak, aby byl rozvržen za toto období stanovený fond pracovní doby. Při převedení na jinou funkci je provedeno vyrovnaní plánovaného fondu pracovní doby současně s převedením.

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

b) Specifika pracovní doby řidičských profesí jsou řešena SGŘ č. 5/2007 o pracovní době a době odpočinku.

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

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

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

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

2.5.12 Pružná pracovní doba je řešena vnitřní normou.

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

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

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

2.5.16 Zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve funkcích, na které se vztahuje ustanovení bodu 2. 5. 1 a) jsou odměňováni jako zaměstnanci v nerovnoměrně rozvrženém pracovním režimu.

2.5.17 Zaměstnancům, pracujícím na základě dohody o pracovní činnosti, bude pro účely výplaty náhrady odměny za dobu nemoci stanoven fiktivní rozvrh směn ve dnech pondělí – pátek dle sjednaného úvazku.

3. Dopravně provozní oblast

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

3.2 Náměty a požadavky, předkládané k projednávání v provozní komisi zaměstnavatele, budou vždy konzultovány s vedením příslušné provozovny 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 DP, vykonávající kontrolní činnost v provozu, mají povinnost podat služební hlášení ve smyslu předpisu O 7/1-2-3, o služebních hlášeních. Při provádění kontrol nesmí být dotčena důstojnost kontrolovaných ani kontrolujících zaměstnanců. Zaměstnanec musí být informován, dle možností, kontrolujícím zaměstnancem na místě, ve výjimečných případech a pokud to není technicky možné, co nejdříve jiným způsobem, zvláště v případě překročení rychlosti.

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

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

4. Mzdová oblast

4.1 Pravidla pro odměňování zaměstnanců

4.1.1 Mzdy zaměstnanců se stanovují podle této KS a Pravidel pro odměňování zaměstnanců, která jsou přílohou této KS.

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

4.2 Mzdy v letech 2010 – 2012

- a) Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v roce 2010 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií, vyjma zaměstnanců dle bodu 2.7. přílohy KS – Mzdového předpisu, pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

- b) Zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v jednotlivých letech 2011 - 2012 nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce.

4.3 Průměrný výdělek

4.3.1 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel ve smyslu ust. § 351, § 352 a § 353 odst. 1 a 2 ZP z hrubé mzdy, 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.

Hrubou mzdou není např.:

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

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

4.3.3 Jestliže zaměstnanec v rozhodném období odpracoval méně než 21 dnů (u turnusových zaměstnanců se zjistí 21 dnů přepočtem z odpracovaných hodin), použije se pravděpodobný výdělek stanovený z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období. Při nemožnosti zjistit pravděpodobný výdělek dle rozhodného období bude stanoven zaměstnavatelem ve smyslu ust. § 355 odst. 2 ZP.

4.3.4 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.

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

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

4.4 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 ust. § 112 ZP.

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

4.4.3 Mzda nebo odměna z dohod je splatná pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Mzda nebo odměna z dohod je splatná dvanáctý den po skončení měsíčního období, za něž se poskytuje. Pokud je dvanáctým dnem sobota nebo neděle, je výplatním dnem poslední pracovní den před tímto termínem.

4.4.4 Zaměstnanci, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak, bude před nástupem na dovolenou vyplacena mzda splatná během dovolené nebo přiměřená záloha, 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 zasílá zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance na jeden jeho účet u peněžního ústavu 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 DP, kteří při své práci přicházejí do styku s uvedenými informacemi, nemají právo cokoli zveřejnit (viz ustanovení Pracovního řádu DP). Zaměstnavatel zajistí důvěrný charakter i při podpisu evidenčních listů.

4.4.8 Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovněprávních vztazích u DP, stanoví se mzda nebo odměna z dohod v každém pracovněprávním vztahu samostatně.

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

5. Sociální oblast

5.1 Závodní preventivní péče, zdravotní pojištění

5.1.1 Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se umožňuje občanům výběr lékaře a zdravotnického zařízení. To se netýká lékaře závodní preventivní péče. Komplexní posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnanců v rozsahu celostátně platných předpisů přísluší výhradně lékařům závodní preventivní péče. V případě, že je lékař závodní preventivní péče zároveň lékařem ošetřujícím, může si ho zaměstnanec v rámci DP zvolit. V ostatních případech nemá možnost volby lékaře závodní preventivní péče.

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

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

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

5.1.3 Zaměstnanci jsou povinni absolvovat lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče výhradně u příslušného lékaře v určeném zdravotnickém zařízení.

5.1.4 Náklady na lékařské prohlídky a vyšetření provedené určeným lékařem, který pro zaměstnavatele zajišťuje tuto závodní preventivní péči, event. odborným lékařem, který byl tímto lékařem požádán o provedení odborné lékařské prohlídky a jejichž úhradu nelze provést ze zdravotního pojištění (viz §§ 15 a 35 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů), nese plně zaměstnavatel.

5.1.5 Pro zaměstnance je doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky v rámci závodní preventivní péče a doba návštěvy svého ošetřujícího lékaře za účelem zajištění výpisu ze zdravotní dokumentace překážkou na straně zaměstnance. Pracovní volno je poskytováno v nezbytně nutném rozsahu, a to s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle ust. § 103 odst. 1 písm. e) ZP a přílohy k Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., odst. 2. Doba potřebná k vykonání pravidelné preventivní prohlídky, či návštěvy ošetřujícího lékaře je součástí stanovené pracovní doby.

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

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

5.1.7 Zdravotní pojištění ve dnech pracovního volna bez náhrady mzdy. Pokud je zaměstnancům poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy, na základě odstavců 5.5.2, 5.5.3 této KS, podílí se zaměstnanec úhradou sazby pojistného ve výši 4,5 % a zaměstnavatel 9 %.

Při čerpání jiného pracovního volna bez náhrady mzdy hradí zaměstnanec zdravotní pojištění v plné výši.

Úhrada zdravotního pojištění v tomto případě bude se zaměstnancem řešena smluvně před poskytnutím neplaceného volna (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů).

5.1.8 Při neomluvené nepřítomnosti v práci je podle zákona zaměstnanec povinen uhradit celé zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za něho za tuto dobu uhradil.

5.1.9 Vedoucí zaměstnanci jsou oprávněni kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost stanovenou zvláštním právním předpisem, zdržovat se v místě pobytu uvedené v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Jiný způsob kontroly lze dohodnout v Pracovním řádu DP.

5.1.10 Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti povinnosti uvedené v bodě 5.1.9, které jsou součástí režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, může být zaměstnanci se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhrada mzdy snížena nebo neposkytnuta. Rozhodnutí zaměstnavatele je možno změnit pouze soudním rozhodnutím.

5.2 Stravování

5.2.1 Zaměstnavatel umožní v souladu s ust. § 236 ZP a v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům ve všech směnách stravování formou poukázek na stravování. Jídelny a kantýny DP jsou nebo budou pronajaty k účelům stravování a zaměstnancům bude umožněna platba v těchto zařízeních poukázkami na stravování.

5.2.2 Zaměstnavatel umožní stravování i důchodcům - bývalým zaměstnancům, zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené a po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti v jídelnách DP.

5.2.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle § 163 a 176 ZP.

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

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

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

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

5.2.5 Zaměstnanec obdrží takový počet poukázek na stravování, kolik skutečně odpracoval směn v předcházejícím měsíci.

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

5.2.7. Při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn (přesčas) v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší zaměstnanci cestovní náhrady.

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

5.2.9 Zaměstnavatel po dohodě umožní zástupcům stravovací komise odborových organizací účast na kontrolách ve stravovacích zařízeních.

5.2.10 Zaměstnavatel společně s příslušnou odborovou organizací bude průběžně vyhodnocovat připomínky a návrhy strážníků a projedná je s provozovateli kantýn a jídelen DP.

5.2.11 Změnu nájemce jídelen a kantýn DP a změnu smluvní ceny obědů je možné provést po projednání s příslušnými odborovými organizacemi.

5.2.12 V jídelnách DP bude zajištěno stravování přednostně pro vlastní zaměstnance, pro cizí strážníky s přihlédnutím k maximálnímu využití kapacity jídelen.

5.2.13 Zaměstnavatel dohodne s provozovateli kantýn a jídelen DP, aby se doba řádných dovolených zaměstnanců kantýn a jídelen nepřekrývala.

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

5.3 Rekreace, dětská rekreace

5.3.1 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům v pracovním poměru, důchodcům a jejich rodinným příslušníkům, zveřejněním nabídky pobytů, rekreaci ve vlastním rekreačním středisku Hlavatce. Důchodem se rozumí starobní důchod nebo důchod pro invaliditu třetího stupně. Podmínkou je odchod do důchodu z pracovního poměru v DP. Hodnota nepeněžního plnění v případě poskytnutí poukazu na rekreaci v ročním úhrnu nepřekročí na jednoho zaměstnance (včetně rodinných příslušníků) částku 20.000,- Kč.

5.3.2 Zaměstnavatel informuje o rekreaci v rekreačních střediscích předaných do pronájmu.

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

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

- a) právo na příspěvek mohou uplatnit rodiče dětí ve věku od zahájení povinné školní docházky do jejího ukončení s tím, že do 31. 8. příslušného roku nedosáhne dítě 16 let,
- b) příspěvek se poskytuje maximálně v počtu 5 dnů v době jarních prázdnin a 15 dnů v době letních prázdnin za podmínky, že ke dni skončení pobytu, na který byl příspěvek uplatněn, trvá pracovní poměr rodiče u DP,
- 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 30. 6. pro letní prázdniny, **vždy před provedením úhrady poukazu**, příslušnému odbornému útvaru personálního úseku (blíže v informaci personálního ředitele k poskytování příspěvku na dětskou rekreaci). Žádost musí být doložena potvrzením provozovatele tábora o přihlášení dítěte s následujícími údaji:
- adresa a IČ provozovatele
 - termín a místo konání tábora
 - cena poukazu
 - bankovní spojení provozovatele
 - variabilní symbol.
- 5.3.5 Pro účely rekreace dle bodu 5.3.1 se za rodinného příslušníka považují:
- a) manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner,
 - b) děti do skončení povinné docházky a poté do dosažení 26 let věku, jestliže se soustavně připravují studiem na budoucí povolání. Za soustavnou přípravu se nepovažují např. krátkodobé kurzy, zaměstnání v cizině s návštěvou jazykových kurzů pořádaných v místě apod.,
 - c) děti, které se nemohou připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnány pro nemoc nebo jsou pro tělesné, smyslové nebo mentální postižení trvale neschopny práce.
- 5.3.6 Za dítě – rodinného příslušníka se považuje pro účely bodu 5.3.1 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 rodičovských práv.

5.4 Vzdělávání zaměstnanců

5.4.14 Vzdelávání zaměstnanců bude zaměřeno především na prohlubování a zvyšování kvalifikace formou:

- a) odborných kurzů a školení dle potřeb zaměstnavatele i s využitím ESF,
- b) periodickým obnovováním a přezkušováním způsobilosti zaměstnanců k výkonu určitých profesí v souladu s příslušnými předpisy,
- c) studia na státních a soukromých školách podle potřeb zaměstnavatele,
- d) studijních pobytů a odborných stáží,
- e) jazykových kurzů pro potřeby zaměstnavatele z důvodu lepší péče o cestující veřejnost.

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

5.4.16 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.

5.5 Důležité osobní překážky v práci a zaměstnanecké výhody

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

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, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy přísluší nejvýše za dobu dle předchozího odstavce.
- pracovní volno na nezbytně nutnou dobu se poskytne zaměstnanci, který se podrobil preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy – zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 103 odst. 1 písm. e) ZP).

Přerušeni dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

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

Svatba vlastní

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

Svatba dítěte či rodiče

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

Narození dítěte

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

Úmrtí

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne při úmrtí manžela, druha, registrovaného partnera nebo dítěte dle této KS na 2 dny i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne k účasti na pohřbu rodiče (opatrovníka) a sourozence zaměstnance, rodiče (opatrovníka) a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte i manžela sourozence zaměstnance na 1 den i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu a další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

Pohřeb spoluzaměstnance

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

Doprovod

- pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu:
 - s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela; má-li zaměstnanec nárok na ošetrovné 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, nejdéle však dle této KS na 6 pracovních dnů v kalendářním roce.
- pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu bez náhrady mzdy.

Přestěhování

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

Vyhledání nového zaměstnání

- pracovní volno před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat:
 - s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP nebo dohodou z těchto 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 jeden den neplaceného volna v měsíci. Termín tohoto volna se sjednává po dohodě s nadřazeným zaměstnancem. Toto volno nelze v průběhu roku kumulovat (vazba s bodem 5.1.7).

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 (vazba s bodem 5.1.7).

5.5.4 Péče o dítě do 15 let věku bude respektována jako podstatný důvod ke sjednání nebo povolení kratší pracovní doby, nebo ke změně začátku a konce pracovní doby.

5.5.5 Pracují-li u zaměstnavatele oba rodiče, pečující o dítě mladší 15 let ve vícesměnném provozu, je zaměstnavatel povinen, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, vyhovět jejich žádosti na úpravu skladby a délky směn tak, aby mohli řádně pečovat o dítě; přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušnými odborovými organizacemi.

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

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

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

5.5.8 V případě jiné mimořádné události má řidič MHD 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 výdělku, pokud nemůže tuto směnu dokončit z důvodu překážky na straně zaměstnavatele. Dojde-li z důvodu vyšetřování mimořádné události k prodloužení směny řidiče MHD nebo strojvedoucího metra, má právo na náhradu mzdy do okamžiku, kdy dojde k ukončení šetření na místě nehody a jeho další přítomnost na místě nehody již není potřeba.

5.5.9 Při změně pracoviště přihlédne 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 „Definice dělené směny“ zdržovat v objektech zaměstnavatele k tomu určených.

5.5.12 V případě náhlého onemocnění může zaměstnanec, pokud to provozní důvody umožní, čerpat pracovní volno bez náhrady mzdy v rozsahu nejvýše tří pracovních dnů po sobě jdoucích bez dodání poukazu práce neschopného za předpokladu, že na toto čerpání upozorní zaměstnavatele před plánovaným nástupem na směnu. Toto volno lze čerpat pouze jedenkrát za rok. Zaměstnanec hradí zdravotní pojištění v plné výši.

5.5.13 Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným přísluší jedenkrát ročně náhrada mzdy nebo odměny z dohod za první tři dny, nejvýše však za 24 hodin, ve výši 60 %

průměrné mzdy. Pro účely stanovení náhrady mzdy nebo odměny z dohod se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, který je uveden v § 192 odst. 2 zákoníku práce.

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

- a) pracovního úrazu
- b) zaviněné účasti ve rvačce; rvačkou se zde rozumí vzájemné napadení či fyzický střet dvou nebo více osob, nejde-li o sebeobranu nebo pomoc napadenému, pokud se nejedná o případ uvedený v písmenu d),
- c) bezprostředního následku své opilosti nebo zneužití omamných prostředků nebo psychotropních látek,
- d) spáchání úmyslného trestného činu nebo úmyslně zaviněného přestupku.

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

5.6 Penzijní připojištění zaměstnanců

5.6.1 Zaměstnanci, kteří požadují příspěvek, musí splňovat podmínku stanovenou 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 poživatelem důchodu z českého důchodového pojištění nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v České republice, která uzavře s penzijním fondem smlouvu.

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

- a) zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost penzijního připojištění využít za podmínek stanovených zaměstnavatelem,
- b) zaměstnavatel bude přispívat do všech penzijních fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o penzijním připojištění,
- c) příspěvek od zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100,- Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- d) zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat částkou ve výši minimálně 300,- Kč/měsíc převedením částky do zaměstnancem vybraného penzijního fondu,
- e) zaměstnanec musí být v pracovním poměru u DP nepřetržitě nejméně 2 roky, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut od měsíce následujícího po měsíci vzniku práva,
- f) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí a odchodu do důchodu.
- g) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100,- Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně.

5.6.3 Právo na příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění **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 důchodu pro invaliditu II. a III. stupně),
- c) v případě neomluveně zameškané směny (i její části) za měsíc, ve kterém k absenci došlo s tím, že příspěvek zaměstnavatele nebude zaměstnanci v následujícím měsíci poskytnut,
- d) pokud koná pouze práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- e) který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a nedoložil řádné zaplacení příspěvku zaměstnance min. 100,-Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy.

5.6.4 Zaměstnanec, který nevyužije možnosti uzavření penzijního připojištění za uvedených podmínek a má uzavřenu smlouvu o životním pojištění v souladu s platnou kolektivní smlouvou, může požádat o navýšení příspěvku na životní pojištění o 200,- Kč.

Zaměstnanec, který požádá o příspěvek na penzijní připojištění, již nemůže požádat o navýšení příspěvku na životní pojištění.

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

5.7 Životní pojištění

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

- a) zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost životního pojištění využít za podmínek stanovených zaměstnavatelem,
- 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, tato částka bude převedena do zaměstnancem vybrané pojišťovny,
- d) zaměstnanec musí být v pracovním poměru u DP nepřetržitě nejméně 2 roky, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut nejdříve od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec tuto podmínku splnil,
- e) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí a odchodu do důchodu,
- f) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100,- Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně.

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

- a) v mimo evidenčním stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,

- b) se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hod. (s výjimkou poživatelů důchodu pro invaliditu II. a III. stupně),
- c) pokud koná práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- d) který neuzavřel smlouvu o životním pojištění prostřednictvím makléře, s výjimkou smluv sepsaných u vybraných pojišťoven před datem 1. 11. 2008 (smlouva splňuje zákonné podmínky daňové uznatelnosti - konec pojištění nejdříve v 60 letech věku pojištěného a doba trvání pojištění minimálně 5 let),
- e) 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,
- f) který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a nedoložil řádné zaplacení příspěvku zaměstnanec min. 100,- Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy.

5.7.3 Zaměstnanci, který v průběhu pracovního poměru ukončí smlouvu o životním pojištění s příspěvkem zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou a obdrží odkupné, bude příspěvek od zaměstnavatele poskytnut již pouze na jednu další smlouvu o životním pojištění.

5.7.4 V případě, že zaměstnanec nabídku příspěvku na životní pojištění za uvedených podmínek nevyužije a má uzavřeno penzijní připojištění v souladu s touto KS, může požádat o navýšení příspěvku na penzijní připojištění o 200,- Kč.

Zaměstnanec, který požádá o příspěvek na životní pojištění, již nemůže požádat o navýšení příspěvku na penzijní připojištění.

5.8 Zaměstnanecké jízdné

5.8.1 Právo na poskytování jízdních výhod mají:

- a) zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru k DP,
- b) zaměstnanci, kteří pracují na základě uzavřených dohod 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,
- c) důchodci, bývalí zaměstnanci DP, kteří mají trvalý pobyt v České republice a jejichž pracovní poměr trval u DP nepřetržitě 8 let před odchodem do důchodu. Důchodem se rozumí důchod starobní a důchod pro invaliditu třetího stupně. Podmínkou je odchod do důchodu z pracovního poměru u DP,
- 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 (děti od 6 let věku 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 (děti od 6 let věku 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 důchod pro invaliditu třetího stupně a on jako invalidní důchodce zemřel; pro vznik práva musí být splněna podmínka 8 odpracovaných let v DP,

e) rodinní příslušníci důchodců

- manžel(ka), registrovaný partner důchodce,
- nezaopatřené děti důchodce,
- nezaopatřené děti důchodce osvojené nebo svěřené rozhodnutím soudu do výchovy nebo pěstounské péče zaměstnanci DP (děti od 6 let věku 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 (děti od 6 let věku 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.

Poskytování zaměstnaneckého jízdného důchodcům pro invaliditu třetího stupně a jejich rodinným příslušníkům

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

Právo na zaměstnanecké jízdné mají zaměstnanci a jejich rodinní příslušníci až po třech měsících nepřetržitého trvání pracovního poměru. Zaměstnanci DP náleží jízdní výhody ve smyslu předchozích ustanovení pouze z jednoho pracovního poměru.

Nezaopatřenost dítěte a soustavná příprava dítěte na budoucí povolání se posuzuje podle ustanovení § 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění, nejdéle však do 26 let věku, za použití ustanovení §§ 12 – 15.

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

Právo na zaměstnaneckou jízdenku pouze pro zaměstnance

- 20 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 5 let do vzniku nároku na starobní důchod k datu ukončení pracovního poměru.

Právo na zaměstnaneckou jízdenku pro zaměstnance a jejich manžela(ku) (případně dalšího rodinného příslušníka)

- 10 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 2 roky do vzniku nároku na starobní důchod k datu ukončení pracovního poměru.
- 22 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně nejvýše 5 let do vzniku nároku na starobní důchod k datu ukončení pracovního poměru.

Právo na zaměstnaneckou jízdenku pro zaměstnance a jejich manžela(ku) (případně dalšího rodinného příslušníka)

- 8 let nepřetržitého zaměstnání v DP a současně vznik nároku na starobní důchod do konce kalendářního roku, ve kterém k ukončení pracovního poměru dochází.

Právo na poskytování jízdních výhod mají rovněž zaměstnanci (bez rodinných příslušníků), jejichž pracovní poměr končí výpovědí dle § 52 písm. d) ZP ze zdravotních důvodů (nemožnost konat dosavadní práci z důvodu „pracovního onemocnění“) nebo dohodou z týchž důvodů, a to bez dalších podmínek.

Zaměstnanecká jízdenka se skládá ze zaměstnanecké průkazky a zaměstnaneckého kuponu.

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

- byly splněny podmínky bodů 5.8.1 nebo 5.8.2,
- zaměstnanec současně odešel do starobního důchodu nebo důchodu pro invaliditu třetího stupně.

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

5.8.4 Výše zaměstnaneckého jízdného (jízdné se slevou):

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

Manipulační poplatek za vyrobení zaměstnanecké průkazky činí 15,- Kč, cena normalizovaného pouzdra 10,- Kč vč. DPH.

5.8.5 Finanční náhrada za neodevzdanou zaměstnaneckou jízdenku

Za neodevzdanou zaměstnaneckou jízdenku je držitel povinen zaplatit finanční náhradu za bezdůvodné obohacení ve výši alikvotní části měsíčního jízdného, odpovídajícího příslušné tarifní kategorii dle tarifu PID těch cestujících, kteří nemají právo na zvýhodněné zaměstnanecké jízdné, a to ode dne zániku práva na jízdenku až do konce její původní platnosti. Při změně tarifu v průběhu roku se alikvotní část propočítá z obou cen zvlášť.

Při prokázaném zneužití zaměstnaneckého jízdného kterýmkoliv uživatelem, budou tomuto uživateli odeprény jízdní výhody po dobu následujících 12 měsíců.

5.8.6 Ztráta, poškození nebo odcizení zaměstnanecké jízdenky

Duplikát zaměstnanecké jízdenky nebo její případná výměna budou vystaveny ihned po zaplacení finanční náhrady. Při vystavení duplikátu (výměny) zaměstnanecké průkazky ve výši:

děti od 6 do 15 let	15,- Kč
důchodci, pozůstalí po důchodcích a jejich rodinní příslušníci	15,- Kč
ostatní uživatelé	15,- Kč

Při vystavení duplikátu (výměny) zaměstnaneckého kuponu ve výši:

děti od 6 do 15 let	65,- Kč
důchodci, pozůstalí po důchodcích a jejich rodinní příslušníci	65,- Kč
ostatní uživatelé	115,- Kč

Při pozdějším nalezení nebo vrácení zaměstnanecké jízdenky se částka za vystavený duplikát nevrací.

5.8.7 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 odborného ředitele. Personální úsek ověřuje délku zaměstnání žadatele v DP.

5.9 Sociální náklady

5.9.1 Zaměstnavatel eviduje sociální náklady na specifických analytických účtech. Sledování sociálních nákladů vyplývajících z této KS bude upraveno vnitřní normou, zpracovanou podle nově vydané platné legislativy v souvislosti s platností nařízení ES č. 1370/2007 a uzavřené smlouvy o ZVS (závazek veřejné služby) s objednateli.

5.9.2 Odborové organizace se dohodly na přerozdělení finančního daru všem odborovým organizacím dle počtu členů v jednotlivých odborových organizacích, kteří jsou zaměstnanci DP, podle počtu platných dohod o srážkách ze mzdy k 31. 12. předchozího kalendářního roku (360,- Kč na jednoho člena). Tento způsob se nebude měnit po dobu platnosti této KS.

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

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

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

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

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 mimo evidenčním stavu.

5.9.5 Příspěvek při prvním rozvázání pracovního poměru

po vzniku nároku na starobní důchod nebo maximálně do jednoho roku po vzniku tohoto nároku, nebo v souvislosti s přiznáním důchodu pro invaliditu třetího stupně se poskytuje takto:

při 10 a více letech zaměstnání	11 000 Kč
při 15 a více letech zaměstnání	14 000 Kč
při 20 a více letech zaměstnání	17 000 Kč
při 25 a více letech zaměstnání	20 000 Kč
při 30 a více letech zaměstnání	23 000 Kč
při 35 a více letech zaměstnání	26 000 Kč
při 40 a více letech zaměstnání	29 000 Kč
při 45 a více letech zaměstnání	32 000 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 ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, kterým po ukončení pracovního poměru následně vzniká nárok na starobní důchod nejdéle v období dvanácti měsíců po skončení výpovědní doby.

5.9.7 Doba zaměstnání v DP

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

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

- g) doba strávená v DP před převodem zaměstnance k jinému zaměstnavateli při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ZP na jiného zaměstnavatele a to pouze v případě ukončení pracovního poměru s novým zaměstnavatelem (s výjimkou okamžitého zrušení) a bezprostředního nástupu zpět k DP – doba před převodem a doba po opětovném nástupu se sčítají,
- h) doba strávená v DP před ukončením pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, v případě jeho návratu do DP a vrácení poměrné části odstupného.

Do doby **nepřetržitého** trvání pracovního poměru se zahrnuje i doba vedení v mimoevidenčním stavu. Do mimoevidenčního 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 jiné činnosti pro společenské organizace (např. odborových funkcí), pokud zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy anebo jí jsou tato plnění plně refundována,
- e) vyslaní do škol, kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
- f) ve vyšetřovací vazbě, pokud nebyli pravomocně odsouzeni,
- g) kterým bylo poskytnuto neplacené volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než 4 týdny, a to ode dne nástupu tohoto volna,
- h) v mimoevidenčním stavu ze zdravotních důvodů (důchod pro invaliditu třetího stupně).

Do doby trvání pracovního poměru se nezahrnuje:

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

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

5.9.9 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na kalendářní rok **poukázky FlexiPASS** od firmy **SodexhoPASS**. 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 poukázky je stanovena na částku 1 200,- Kč.

Právo na poukázky, vzniká zaměstnanci po uplynutí sjednané zkušební doby, a to v alikvotní výši ode dne nástupu.

Při skončení pracovního poměru (s výjimkou výpovědi dle § 52 písm. a) až d) ZP a výpovědi dle ust. § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu a dohodou z týchž důvodů) náleží zaměstnanci alikvotní výše poukázek. Vypořádání poukázek (vrácení poukázek nebo nominální hodnoty v Kč) bude provedeno v rámci výstupního řízení.

Právo na poskytnutí poukázek **nemají zaměstnanci:**

- a) kteří nepobírali mzdu bezhotovostně v uplynulých 12 kalendářních měsících
- b) kteří konají práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- c) kteří jsou v mimo evidenčním 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 h (s výjimkou důchodu pro invaliditu třetího stupně),
- f) ve výpovědní době (výpověď jak ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele) s výjimkou výpovědi dle ust. § 52 písm. a) až d) ZP a výpovědi dle ust. § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního důchodu nebo důchodu pro invaliditu.

5.9.10 Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poukázky FlexiPASS a nemá o ně zájem, může do 30. 6. kalendářního roku závazně požádat místo poukázek o zaslání částky 1 200,-Kč na účet penzijního fondu, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele, nebo na účet životní pojišťovny, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele. Na účet bude částka zaslána v říjnu kalendářního roku. V případě ukončení pracovního poměru před 30. 9. kalendářního roku bude alikvotní částka na účet penzijního připojištění nebo životního pojištění zaslána v měsíci ukončení pracovního poměru.

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

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

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

Písemnou žádost předkládá zaměstnanec nebo rodinný příslušník vedoucímu zaměstnanci.

Sociální výpomoc podléhá zdanění podle zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, v platném znění.

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

5.9.13 **Pojištění odpovědnosti** zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli sjedná a bude hradit DP pro zaměstnance v profesích řidič nákladního automobilu, řidič osobních a dodávkových vozů, řidič manipulační (autobus), řidič tramvaje, řidič autobusu, strojvedoucí metra, strojvedoucí NTP, řidič referent, dispečer, který řídí při výkonu práce služební vozidlo, automechanici manipulující s BUS a pro zaměstnance dalších profesí, u kterých je požadováno v rámci pracovních povinností řízení dopravního prostředku. Pojištění je zdanitelným příjmem, který bude ve výši 300,- Kč připočten k hrubému příjmu zaměstnance.

Podmínky smlouvy

- a) pojištění je sjednáno pojistnou smlouvou u Kooperativy, pojišťovny, a. s., Vienna Insurance Group,
- b) pojištění se vztahuje i na škody způsobené v souvislosti s řízením motorového dopravního prostředku,
- c) plnění vyplacené ze všech pojistných událostí vzniklých v době trvání pojištění je omezeno pro každého pojištěného (zaměstnance) pojistnou částkou ve výši 100 000,-Kč,
- d) pojištění jednotlivého zaměstnance zaniká dnem, kdy pojištěný přestal být zaměstnancem DP,
- e) plnění pojistitele činí 90 % z předepsané částky, kterou je pojištěný povinen zaplatit zaměstnavateli jako náhradu škody,
- f) na tento druh pojištění je možno mít uzavřeno více smluv, uplatnit náhradu škody lze vždy jen u jedné z nich,
- g) pojištění pro jednotlivce vzniká následujícím dnem, kdy byla podána žádost o pojištění.

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 při výkonu práce na základě dohody o provedení práce,
- e) způsobil po požití alkoholu, užití psychotropní, omamné nebo jiné návykové látky,
- f) způsobil vyroběním zmetku nebo vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
- g) způsobil tím, že při neplatném skončení pracovního poměru nekonal práci,
- h) způsobil schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
- i) způsobil ztrátou věci,
- j) 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.),
- k) způsobil na pneumatikách a přepravovaných věcech, s výjimkou škod vzniklých při dopravní nehodě šetřené Policií ČR,
- l) způsobil provozem dopravního prostředku, je-li dána odpovědnost podle § 427 a násl. Občanského zákoníku, pokud se na ni vztahuje zákonné nebo povinné smluvní pojištění odpovědnosti,
- m) způsobil zanedbáním předepsané obsluhy a údržby.

5.9.14 Zaměstnavatel garantuje, že zajistí **právní zastoupení** pro zaměstnance přepravní kontroly, proti kterým je vedeno trestní nebo přestupkové řízení třetí osobou za 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.

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

6.1 Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s platnou legislativou bude DP provádět ve spolupráci s příslušnými odborovými organizacemi.

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

6.3 Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. 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 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 BOZP, PO a vedoucích zaměstnanců příslušných útvarů a příslušných odborových organizací provedou minimálně 1x v roce podle stanoveného harmonogramu na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele prověrku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Příslušné odborové organizace budou se všemi termíny prověrek seznámeny v dostatečném časovém předstihu. V rámci prověrek bude provedena rovněž kontrola hygienických zařízení a hygienických podmínek na pracovištích. Účastníci prověrek vypracují a podepíší zápis o zjištěných závadách. Závazný termín a odpovědný útvar za odstranění závady bude zveřejněn do jednoho měsíce po ukončení prověrek BOZP a PO na intranetové adrese BÚ – BOZP. Odborové organizace budou informovány elektronicky.

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

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

6.7 DP bude bez zbytečného odkladu informovat příslušné odborové organizace o vzniku smrtelného pracovního úrazu nebo pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance a o závažné nehodové události, při níž došlo ke vzniku pracovního úrazu. DP bude poskytovat příslušným odborovým organizacím podstatné informace o průběhu vyšetřování. Zástupce odborové organizace bude, v případě zájmu odborové organizace, členem vyšetřovací komise. Zaměstnavatel poskytne postiženému opis závěru šetření mimořádné události.

6.8 K vyšetřování příčin a zdrojů vzniku smrtelného pracovního úrazu a pracovního úrazu vyžadujícího hospitalizaci zaměstnance delší než 5 dnů bude vždy přizván zástupce příslušné odborové organizace. Po ukončení šetření DP poskytne příslušným odborovým organizacím dokumentaci o vyšetřování, pokud s tím bude postižený souhlasit.

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

6.10 Zaměstnavatel vytvoří podmínky pro výkon kontroly odborů nad bezpečností a ochranou zdraví při práci v plném rozsahu podle ust. § 108 ZP. Současně bude průběžně provádět rozbor pracovní úrazovosti a následně navrhopvat, realizovat a vyhodnocovat opatření ke snižování příčin a zdrojů pracovních úrazů a nemocí z povolání. Rozbory budou předávány a projednávány s odborovými organizacemi.

6.11 Způsob a rozsah náhrady škody, způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, zaměstnavatel projedná s příslušnou odborovou organizací a se zaměstnancem bez zbytečného odkladu ode dne, kdy jsou mu prokazatelně známy všechny okolnosti vzniku úrazu nebo nemoci z povolání.

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

6.13 V případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, který nebyl zapříčiněn porušením právních nebo ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ze strany zaměstnance, bude poskytnuto podle ust. § 378 ZP jednorázové odškodnění pozůstalému manželovi a nezaopatřenému dítěti a to každému ve výši 240 000,- Kč; rodičům zemřelého zaměstnance, jestliže žili se zaměstnancem v domácnosti, v úhrnné výši 240 000,- Kč.

6.14 Zaměstnavatel zajistí dodržování zákazu kouření v DP.

6.15 Zaměstnavatel přijme opatření sledující zvýšení ochrany provozních zaměstnanců a zaměstnanců přepravní kontroly vzhledem k nárůstu kriminality. Zaměstnavatel bude minimálně 2 x 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 zajistí pro výkon řidičů MHD na každé konečné sociální zařízení s tekoucí vodou. To neplatí u linek, kde jízdní doba jedním směrem není delší 30 min., (u příměstských linek 60 min.), tam postačí sociální zařízení alespoň na jedné konečné.

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

Případné výjimky budou řešeny po dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

6.17 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 vyhl. MV č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany, ve znění vyhl. MV č. 226/2005 Sb. V případě dlouhodobě extrémních teplot

na pracovištích zaměstnavatele (více než 10 kalendářních dnů) může být poskytnut finanční příspěvek nad rámec uvedeného nařízení vlády.

6.18 Zaměstnavatel zajistí na stanovených pracovištích, zejména pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, bezplatně sodovou vodu z výrobníků a zařízení na distribuci pitné vody. Instalaci zajišťují správci objektů na základě požadavků jednotlivých pracovišť.

6.19 Zaměstnavatel bude vybavovat zaměstnance osobními ochrannými pracovními prostředky. Při změně technologie nebo podmínek pracovní činnosti ve spolupráci s odborovými organizacemi přehodnotí rozsah vybavení OOPP.

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

7. Činnost odborových organizací a vztahy se zaměstnavatelem

7.1 Právo spolurozhodování

Souhlas odborových organizací se vyžaduje:

- a) při vydávání a změnách Pracovního řádu DP,
- b) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru, jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení,
- c) při rozhodnutí zaměstnavatele o neomluveném zameškání směny (pracovního dne),
- d) při stanovení výše a druhu sociálních nákladů,
- e) při stanovení výše a druhu benefitů a zaměstnaneckých výhod,
- f) při výjimečném zkrácení 14ti denní doby, v níž musí být zaměstnanci předem určeno čerpání dovolené,
- g) při vydání rozvrhu čerpání dovolené,
- h) při přípravě a schválení volebního řádu a volbách člena dozorčí rady voleného zaměstnanci,
- i) při organizování prověrek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

7.2 Právo projednání

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

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) systém 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) systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- h) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- i) rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- j) stanovení jízdnicích dob,
- k) další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, (5 a více) např.:
 - nepřetržitý odpočinek v týdnu,
 - pravidelný termín výplaty mzdy,
- l) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy
 - převod podle ust. §§ 338 – 342 ZP,
 - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 ZP,
 - otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ust. § 101 až § 106 odst. 1 a ust. § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
 - výši požadované náhrady škody, za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou škody, nepřesahující 1000,- Kč,
 - způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
 - celkový rozsah přesčasové práce,
 - všechny vnitřní normy vydané ve smyslu této KS, pokud odborové organizace vnesou připomínky,
 - změny způsobu zajištění závodní preventivní péče,
 - oblast stravování,
 - čerpání sociálních nákladů,
 - 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.

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 postavením 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) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném právními předpisy,
- e) vývoji mezd, průměrné mzdy v jednotlivých kategoriích včetně srovnání s předešlým obdobím, o jednotlivých složkách mzdy a jejich podílu na dosažených mzdách,
- f) opatřeních zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- g) nabídky volných pracovních míst na dobu neurčitou, vhodných pro další zařazování zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- h) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- i) dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v ust. § 279 odst. 1 a ust. § 280 odst. 1 ZP a v bodě 7.2 této KS.

Souhrnnou zprávu o nových pracovních poměrech a o ukončených pracovních poměrech bude zaměstnavatel prostřednictvím zaměstnaneckého útvaru předkládat příslušným odborovým organizacím čtvrtletně. Zpráva bude obsahovat jmenný seznam zaměstnanců, útvar, funkci nebo profesi, datum vzniku nebo ukončení pracovního poměru a skončení pracovního poměru s odvoláním na příslušné ustanovení ZP.

Zaměstnavatel prostřednictvím zaměstnaneckého útvaru předkládá odborovým organizacím čtvrtletně informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců.

7.4 Právo kontroly

Odborové organizace dbají o dodržování Zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a ostatních pracovněprávních předpisů. Ve smyslu ustanovení § 322 ZP mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu plnění povinností zaměstnavatele, stanovených mu ustanovením § 224 odst. 1 písm. a) a b) ZP (zřízení, údržbu a zlepšení zařízení pro zaměstnance, zlepšení vzhledu a úpravy pracovišť).

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 ust. § 276 odst. 3 ZP povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dovědí při výkonu své funkce, pokud by porušením mlčenlivosti mohlo dojít k prozrazení utajovaných skutečností nebo porušení oprávněných zájmů zaměstnavatele nebo zaměstnanců; tato povinnost trvá i po dobu jednoho roku po skončení výkonu jejich funkce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak,
- c) zaměstnavatel a odborové organizace se budou podle potřeby minimálně 1 x 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 zástupci odborové organizace působící na jím řízeném pracovišti účast na poradách či jednáních organizačního útvaru,
- e) na základě žádosti a po vzájemné dohodě umožní předseda příslušné odborové organizace účast příslušného vedoucího na jednání této odborové organizace.

Zaměstnavatel pro práci odborových organizací:

- a) poskytne místnost (místnosti), na požádání v sídle odborové organizace, 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 vč. elektronické, zajištění údržby,
- c) poskytne vhodné prostory včetně topení, osvětlení a údržby pro skladování, údržbu a výdej rekreačních a sportovních potřeb apod.,
- d) poskytne místnosti (zasedací místnosti, jídelny apod.) pro schůzovou činnost podle svých provozních možností,
- e) poskytne podle provozních možností autobus (včetně pohonných hmot a řidiče) za cenu úplných vlastních nákladů pro akce pořádané odborovými organizacemi pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, pokud tyto akce budou termínově sladěny s ostatními aktivitami provozu smluvní dopravy a ze všech zúčastněných bude prokazatelně minimálně 60 % zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků,
- f) uplatní pro návštěvníky odborové organizace při vstupu do prostor DP stejné předpisy jako pro návštěvníky DP,
- g) umožní zřídit odborovým organizacím nástěnky na pracovištích,
- h) zajistí nejméně jedenkrát ročně zástupcům odborových organizací pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce.

7.6 Uvolnění k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace

Ve smyslu ust. § 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, ZP a na všechny akce dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jedná se také o účast na komisích, organizovaných zaměstnavatelem (provozní, technicko-provozní, oděvní, mzdová, komise pro náhradu škod, odškodňovací, komise BOZP apod.),
- b) poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku,
- c) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jiné odborové činnosti (např. semináře, konference apod.) a pro výkon činností požadovaných odborovými organizacemi (např. činnost členů revizní komise, vedoucích vlastních LDT), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody s tím, že tyto náhrady mzdy budou zaměstnavateli refundovány,
- d) nepožaduje refundaci pojistného na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a 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.

Práva uvolněných zaměstnanců:

- a) po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru k DP,
- b) po skončení funkce budou uvolnění zaměstnanci zařazeni na dřívější pracovní místo nebo do funkce, kterou zastávali před uvolněním,
- c) pokud by toto pracovní místo nebo funkce byly mezitím zrušeny nebo obsazeny, mohou být po předchozí dohodě zařazeni na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, se stejným nebo adekvátním mzdovým zařazením (odpovídajícím 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 předpisů o zdravotním pojištění, o sociálním pojištění a příjmů ze závislé činnosti, penzijního připojištění.

7.7 Srážky ze mzdy ve prospěch odborových organizací

Zaměstnavatel bude odborové organizaci poskytovat v tištěné i elektronické podobě za každý kalendářní měsíc seznam zaměstnanců – dlužníků (po jednotlivých organizačních složkách), kterým byla provedena srážka ze mzdy ve prospěch odborové organizace – věřitele na základě uzavřených dohod. Seznam bude obsahovat jméno, příjmení, osobní číslo a konkrétní sraženou částku u každého zaměstnance, dále seznam roční výše příspěvků členů k odečtu daně za příslušný rok. Seznamy budou vytvářeny podle jednotného formuláře.

Jednou za čtvrtletí poskytne odborovým organizacím jmenný seznam zaměstnanců, se kterými je sepsána dohoda o srážkách ze mzdy ve prospěch odborové organizace.

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 předpisu O7/1-2-3. 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.

Stížnost podaná zaměstnancem

8.3 Zaměstnanec, který stížnost podává, se obrátí na svého přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance, 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.

8.4 Podáním stížnosti ve všech fázích řešení může zaměstnanec pověřit příslušnou odborovou organizaci.

8.5 Nadřízený vedoucí zaměstnanec, který stížnost obdržel, je povinen stížnost neprodleně projednat, nejpozději do 7 dnů. Příslušná odborová organizace, kterou si zaměstnanec vybere, má právo být přítomna projednávání stížnosti.

8.6 Pokud se stížnost nepodaří vyřešit v rámci pracoviště, má zaměstnanec právo obrátit se na odbor Kontrola.

8.7 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.

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

Stížnost podaná odborovou organizací

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

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

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

Stížnosti ve věci neplnění kolektivní smlouvy

8.12 Stížnosti ve věci neplnění této KS se předávají přímo personálnímu řediteli. Na stížnost je personální ředitel, nebo jím pověřený útvar, nebo zaměstnanec povinen písemně odpovědět do 14 dnů.

Stížnosti, které jsou podány veřejností

8.13 Přímý nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen se řídit ustanoveními platné vnitřní normy pro vyřizování podnětů veřejnosti, bez zbytečného odkladu seznámit zaměstnance s celým textem stížnosti, která na něj byla podána a na vyžádání mu předat kopii celé stížnosti vyjma identifikačních údajů stěžovatele. Jméno stěžovatele bude na požádání sděleno zaměstnanci nadřízeným vedoucím zaměstnancem.

8.14 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.

8.15 V případě, že zaměstnanec se stížností nesouhlasí, má právo požadovat projednání za účasti zástupce příslušné odborové organizace.

8.16 Pokud nedojde k jednoznačnému prokázání porušení předpisů zaměstnancem, nebo oprávněnosti stížnosti, bude stížnost považována za neprokázanou (porušení předpisů zaměstnancem nebylo prokázáno). Zaměstnanec má v takovém případě právo požádat o konfrontaci se stěžovatelem s možností účasti zástupce příslušné odborové organizace. Stěžovateli bude po té konfrontaci navržena. Právo stěžovatele na návrh konfrontace se zaměstnancem není tímto dotčeno.

8.17 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.

8.18 Stížnosti nesmí být evidovány v osobní kartě zaměstnance.

8.19 V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s vyřešením stížnosti, postupuje se analogicky ve smyslu bodů 8.6 a 8.7.

8.20 Stížnosti neoprávněné a neprokázané nejsou evidovány a využívány pro účely hodnocení zaměstnance.

Společná ujednání

8.21 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.

8.22 Ze všech projednání musí být vyhotoveny zápisy.

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

9. Závěrečná ustanovení

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

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

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

9.4 Tato KS se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2012. Prodloužit dobu její platnosti je možné dodatkem po vzájemné dohodě.

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

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

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

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

9.9. Dle ust. § 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 kolektivní smlouvy jsou smluvní strany vázány dosavadním zněním této smlouvy.

9.11 Zaměstnavatel garantuje, že po vyhodnocení výsledků hospodaření za 1. pololetí kalendářního roku bude otevřeno kolektivní vyjednávání týkající se přílohy KS – Mzdového předpisu na rok následující.

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

9.13 Tato KS pro období 2010 - 2012 je vyhotovena v 18 originálech v tomto rozdělení:

- 1 x personální ředitel
- 1 x právní útvar
- 16 x zástupci odborových organizací

9.14 Nedílnou součástí této KS je příloha:

Mzdový předpis – pravidla pro odměňování zaměstnanců DP

V Praze dne 22.12.2009

Za zaměstnavatele:

.....
Radovan Steiner, v.r.

.....
Ing. Martin Dvořák, v.r.

Za odborové organizace:

.....
Jiří Obitko, v.r.

.....
Tomáš Novotný, v.r.

.....
Luboš Olejář, v.r.

.....
Oldřich Schneider, v.r.

.....
Krištof Veselka, v.r.

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

.....
Jiří Čada, v.r.

.....
Josef Buriánek, v.r.

.....
Mgr. Lucie Helmová, v.r.

.....
Ing. Arnošt Stecher, v.r.

.....
Ing. Karel Černý, v.r.

.....
Jiří Zabloudil, v.r.

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

.....
Stanislav Mikšovský, v.r.

.....
Roman Hlůže

.....
odstupuje z KV
Karel Kavalír, v.r.