

**M z d o v ý   p ř e d p i s   -   P r a v i d l a**  
**pro odměňování zaměstnanců**  
**Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost**

---

O b s a h :

- Část I      Základní předpis pro odměňování  
Část II      Seznam ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí a obtížných podmínek  
Část III     Pravidla pro odměňování zaměstnanců kategorie TH neprovozní

## Část I

### 1 Úvodní ustanovení

- 1.1 Mzdový předpis vychází ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále ZP).
- 1.2 Pravidla pro odměňování se vztahují na všechny zaměstnance DP bez ohledu na charakter pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli včetně případů odměňování činností vykonávaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (podle § 74 a násl. ZP).
- 1.3 Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle obtížnosti pracovních podmínek. Poskytování mzdy podle tohoto mzdového předpisu odpovídá zajišťovaným činnostem, systemizaci pracovních míst a struktuře zaměstnanců.
- 1.4 Zaměstnanec je odměňován na základě sjednaného druhu práce, v souladu s platným funkčním schématem a systemizací pracovních míst, podle ustanovení katalogu manuálních profesí nebo katalogu příkladů prací v TH funkcích, podle plnění kvalifikačních požadavků a podle pracovních výsledků.
- 1.5 Pravidla pro odměňování platí pro přiznávání základních měsíčních a hodinových základních mezd a dalších mzdových složek – příplatků, výkonnostních odměn, prémie, mimořádných a ostatních odměn atd.
- 1.6 Za mzdu se nepovažuje plnění poskytované podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměny za pracovní pohotovost.
- 1.7 Rozdělení kategorie TH na provozní a neprovozní zaměstnance bude specifikováno pokynem personálního ředitele.

## 2. Základní mzda

### 2.1 Mzdový tarif řidičů MHD

	hodinový tarif v Kč/hod
Strojvedoucí-instruktor	162,40
Strojvedoucí metra	139,80
Řidič tramvaje	120,00
Řidič autobusu	120,00
Strojvedoucí metra - kurz	92,40
Řidič tramvaje- kurz	86,20
Řidič autobusu- kurz	86,20

### 2.2 Mzdový tarif manuálních zaměstnanců

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/hod)	tarifní střed
1.	74,40 – 78,60	76,50
2.	78,60 – 86,20	82,40
3.	86,20 – 92,40	89,30
4.	92,40 – 102,00	97,20
5.	102,00 – 110,40	106,20
6.	110,40 – 122,20	116,30
7.	122,20 – 132,80	127,50
8.	132,80 – 146,40	139,60
9.	146,40 – 158,40	152,40
10.	158,40 – 169,80	164,10

### 2.3

- a) Mzdový tarif TH zaměstnanců provozních a zaměstnanců trvale pracujících v nočních směnách dle současného znění bodu 1. části Pracovní doba VKS

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
4.	14 480 – 17 260	15 870
5.	15 490 – 19 130	17 310
6.	16 770 – 21 250	19 010
7.	18 260 – 23 580	20 920
8.	20 010 – 26 190	23 100
9.	21 970 – 29 010	25 490
10.	24 150 – 31 930	28 040
11.	26 480 – 35 220	30 850

**b) Mzdový tarif TH zaměstnanců provozních a zaměstnanců trvale pracujících v nočních směnách dle znění § 79 odst. 1 ZP**

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
4.	15 450 – 18 410	16 930
5.	16 520 – 20 400	18 460
6.	17 890 – 22 670	20 280
7.	19 480 – 25 160	22 320
8.	21 340 – 27 940	24 640
9.	23 440 – 30 940	27 190
10.	25 760 – 34 060	29 910
11.	28 250 – 37 570	32 910

**2.4 Minimální výše mzdového tarifu zaměstnanců kategorie TH neprovozní**

tarifní stupeň	Měsíční tarif (Kč/měsíc)
1.	12 240
2.	12 600
3.	13 170
4.	13 940
5.	14 910
6.	16 150
7.	17 590
8.	19 290
9.	21 190
10.	23 300
11.	25 560
12.	28 090
13.	30 810
14.	33 750

**2.5**

**a) Mzdový tarif přepravních kontrolorů dle současného znění bodu 1. části Pracovní doba VKS**

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	6 050 – 9 250	7 650
3.	13 690 – 15 610	14 650

**b) Mzdový tarif přepravních kontrolorů dle znění § 79 odst. 1 ZP**

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	6 450 – 9 870	8 160
3.	14 600 – 16 660	15 630

## 2.6 Stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí

2.6.1 Při stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí se přihlíží zejména k dosaženým pracovním výsledkům vyjádřených přiznanou základní mzdou, individuální míře samostatnosti a odpovědnosti při výkonu funkce nebo profese, rozsahu odborných znalostí a jejich využívání při výkonu práce, k úrovni osobních schopností a způsobilosti, pracovní výkonnosti a kvalitativním dlouhodobým výsledkům prováděných prací.

2.6.2 Základní mzdy v tarifním rozpětí mohou být přiznány v takové výši, aby úsek generálního ředitele a úseky odborných ředitelů nepřekročily součet 50 % rozpětí v přiznaných tarifních stupních zaměstnanců těchto úseků, přičemž nesmí dojít k přesunu prostředků přidělených pro TH provozní, TH neprovozní, přepravní kontrolory a pro manuální zaměstnance.

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

2.6.4 Úpravy základní mzdy se provádějí při změně tarifního stupně a při změně profese nebo funkce od prvního dne nejbližšího kalendářního měsíce, s výjimkou řidičů MHD.

## 2.7 Smluvní mzdy

2.7.1 Se zaměstnanci, kterým nebude stanovena základní mzda podle bodů 2.1, 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.4, 2.5 a) a 2.5 b), budou uzavřeny nejdříve ode dne účinnosti této KS a následně vždy k 1. lednu příslušného roku smlouvy o mzdě, resp. manažerské smlouvy. V těchto smlouvách bude dohodnuta měsíční základní mzda a podmínky pro poskytování pobídkové složky mzdy včetně její výše. Při přiznávání výše smluvní mzdy zaměstnavatel garantuje zachování úrovně mzdy každého zaměstnance minimálně na úrovni předchozího roku při zohlednění základní mzdy, příplatku za praxi a výkonnostní odměny. Základní měsíční mzda nesmí být nižší než minimální výše mzdového tarifu zaměstnanců TH neprovozních dle bodu 2.4.

## 2.8 Mzda za zastupování

2.8.1 TH zaměstnanci, hasiči veliteli a hasiči – staršímu požárníkovi, zaměstnanci zastupujícímu vedoucího posunu a náčelníka lanové dráhy za provozu lanové dráhy, kteří z pověření zaměstnavatele dočasně zastupují v plném rozsahu činnosti vedoucího (nadřízeného) zaměstnance dočasně nevykonávajícího svou funkci, se přizná základní mzda v tarifním stupni zastupovaného zaměstnance. Návrh předkládá vedoucí zastupovaného zaměstnance zaměstnaneckému odboru. Při zastupování vedoucího zaměstnance se smluvní mzdou se výše mzdy při zastupování stanoví dohodou, maximálně však do výše smluvní mzdy zastupovaného zaměstnance. Výkonnostní odměna a prémie zastupovaného zaměstnance zastupujícímu nepřísluší. Mzda za zastupování se neposkytuje v případech, kdy jsou zastupovaný a jeho zástupce na stejné organizační úrovni (ve vertikální linii).

2.8.2 Mzda při zastupování se stanoví po čtyřech týdnech souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování, nejdéle však po dobu dvanácti měsíců od prvního dne zastupování.

2.8.3 Mzda při zastupování nebude poskytována za zastupování zaměstnance na řádné dovolené.

### **3. Odměňování při výkonu jiné práce**

#### **3.1 Odměňování zaměstnance při výkonu jiné práce, odměňování při prostojích:**

3.1.1 Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci než je uvedena v pracovní smlouvě a za níž přísluší nižší mzda z důvodů uvedených v § 41 odst.1 písm. b) a d) a odst. 5 ZP přísluší mu podle § 139 odst. 1 ZP za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3.1.2 Je-li zaměstnanec převeden podle § 41 odst. 2 písm. b) ZP na jinou práci, než byla sjednána, přísluší mu mzda podle vykonávané práce; není-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

3.1.3 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinił, přísluší mu mzda podle vykonávané práce.

3.1.4 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci

- a) dle ust. § 41 odst. 2 písm. a) ZP – obdržel-li zaměstnanec výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. f) a g) ZP, přísluší mu mzda podle vykonávané práce,
- b) dle ust. § 41 odst. 2 písm.c) ZP – pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. U řidičů MHD převáděných dle ust. § 41 odst. 2 písm c) ZP bude při převedení na jinou práci vyplácena mzda dle vykonávané práce s doplatkem do výše průměrného výdělku, kterého řidič MHD dosahoval před převedením.

#### **3.2 Odměňování po dobu školení a zaškolování**

3.2.1 Účast na školení na příkaz zaměstnavatele (např. pravidelné poučování, přezkušování, školení BOZP, PO apod.) nebo na jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace se považuje dle ust. § 230 ZP za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je minimální délka školení ve smyslu tohoto bodu 4 hodiny. Školení a zaškolování se provádí v pracovní době.

3.2.2 Pokud se zaměstnanec na pokyn zaměstnavatele zúčastní školení a odborné přípravy požární ochrany (pro požární hlídky za dobrovolné hasiče zaměstnavatele), považuje se takto vzniklá překážka za překážku z důvodu obecného zájmu dle ust. § 72 odst. 3 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu plánované odpadlé směny.

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

#### **3.3 Odměňování dalších výkonů**

3.3.1 Při pracovní záloze na garáži, vozovně (provozní záloha) dané rozvrhem směn, náleží řidiči MHD mzda. Do pracovní doby takto určené směny se započítávají hodiny v plném rozsahu plánované směny, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

3.3.2 Při čekání v operativní záloze (vypravené z terminálu) náleží řidiči MHD mzda, tj. základní mzda, příslušné příplatky a v souladu s pravidly pro přiznávání výkonnostní odměny i výkonnostní odměna.

3.3.3 Při prostoji na trati nezaviněným řidičem MHD náleží mzda.

3.3.4 Při projíždění trati (zavedení nové linky, změna trasy) náleží řidiči MHD, který řídí mzda, ostatním řidičům MHD pak mzda ve výši průměrného výdělku.

3.3.5 Při účasti a práci v provozní komisi náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, neboť se jedná o překážku na straně zaměstnavatele, a to v rozsahu, potvrzeném svolavatelem (max. 2 pracovní dny za měsíc, s výjimkou měsíce července a srpna, kdy provozní komise nepracuje).

3.3.6 Za účast v soutěži „Jízda zručnosti“ náleží řidiči MHD náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (překážka na straně zaměstnavatele) za předpokladu, že měl na tuto dobu určenu směnu.

3.3.7 Pokud je zaměstnanec povinen podat vysvětlení policii či správnímu orgánu, případně soudu ve věci nezaviněné mimořádné události (nehoda, napadení, poškození majetku zaměstnavatele apod.), jedná se o jeho pracovní dobu a přísluší mu mzda.

### **3.4 Odměňování zaměstnanců provádějících přepravní kontrolu**

Základní podmínkou pro výkon přepravní kontroly je absolvování kurzu v rámci DP ukončeného závěrečnou zkouškou. Teprve potom lze zařadit zaměstnance do příslušné funkce pro výkon kontrolní činnosti při přepravě osob. Po dobu konání a účasti v kurzu, v délce maximálně jeden měsíc, bude účastníkům přiznána minimální hodinová mzda dle nařízení vlády.

Zaměstnanci budou zařazeni v TH funkci – přepravní kontrolor a budou při výkonu této činnosti odměňováni základní časovou mzdou uvedenou v bodě 2.5 a) a 2.5 b) této přílohy.

K základní mzdě jim budou za podmínek uvedených v části I této přílohy přiznány

- a) kolektivní výkonnostní odměna, dle bodu 5.1.
- b) prémie za pracovní výkonnost, dle bodu 5.2.

Základní časová mzda zahrnuje mzdu za zaměstnavatelem nařízené školení, poučování, přepravní a tarifní průzkumy a za projednávání služebních záležitostí, provádění úkonů spojených s přidělováním a údržbou stejnokrojových součástí, účast na úředních jednáních a administrativní či jiné úkony prováděné v souvislosti s výkonem funkce.

Při činnostech, které přímo nesouvisí s kontrolou přepravní kázně bude postupováno v souladu s bodem 3.2.1 mzdového předpisu.

## **4 Poskytování příplatků**

### **4.1 Mzda za práci přesčas**

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku.

Místo příplatku může být zaměstnanci po prokazatelné dohodě s ním poskytnuta za každou hodinu práce přesčas hodina náhradního volna, a to nejpozději v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, pokud nebyla se zaměstnancem dohodnuta jiná doba. Nebylo-li zaměstnanci v této době náhradní volno poskytnuto, přísluší mu mzda a příplatek podle první věty tohoto bodu. Práci 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. Prokazatelnou dohodou se rozumí písemná dohoda založená u nadřízeného po dobu 12 měsíců ode dne podpisu dohody.

#### 4.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek, pokud nebyla se zaměstnancem dohodnuta jiná doba. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci ve smyslu ZP náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

- a) Místo náhradního volna může být zaměstnanci, po dohodě s ním, poskytnut k dosažené mzdě příplatek ve výši průměrného výdělku. Dohodu o poskytnutí příplatku ke mzdě sjednává příslušný vedoucí zaměstnanec.
- b) Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

Práci ve svátek se přitom rozumí u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou část směny v době od 0:00 do 24:00 hodin. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou pak celá směna, která ve svátek začíná. Měsíční mzda se v důsledku svátku nekrátí.

4.3 Za práci v noci bude zaměstnanci poskytnut za každou hodinu odpracovanou mezi 22:00 a 6:00 hodinou příplatek ve výši 10 % jeho průměrného výdělku. Zaměstnancům, pracujícím při údržbě tratí a tunelů trvale pouze v nočních směnách při nočních přepravních výlukách, bude poskytnut navíc ještě specifický noční příplatek za každou odpracovanou hodinu ve výši 8,50 Kč.

4.4 Za práci v sobotu a v neděli bude zaměstnanci poskytnut příplatek ve výši 35 % jeho průměrného výdělku. Příplatek náleží za směnu, která začíná v sobotu nebo neděli, nikoliv z pátku na sobotu. U zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se prací v sobotu a v neděli rozumí práce v době od soboty 0:00 do neděle 24:00 h.

4.5 Za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci za každou hodinu odpracovanou v tomto prostředí příplatek ve výši 8,- Kč. Seznam prací je uveden v části II těchto pravidel.

4.6 Za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci příplatek:

- za práci v kyslíkových dýchacích přístrojích přísluší za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 46,- Kč,
- za práci ve vzduchových dýchacích přístrojích nebo v ochranných oblecích přísluší za každou započatou hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 46,- Kč (OZT),
- za práci ve výškách nad 10 metrů v omezeném pracovním prostoru (v kleci, na visutém lešení, na pracovní lávce) nebo při vnucených polohách těla (z provazového žebříku, visutých sedaček, v závěsu na ochranném pásu) přísluší za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 5,50 Kč.
- za práci v obtížných pracovních podmínkách přísluší zaměstnanci za 1 hodinu pracovní činnosti příplatek ve výši 6,- Kč. Seznam prací je uveden v části II těchto pravidel.



4.7 Dělníkům (četařům), kteří jsou písemně pověřeni příslušným vedoucím řízením a organizováním práce v pracovní četě a kteří v ní sami manuálně pracují, přísluší při vedení 3 – 10 dělníků ve směně za 1 hodinu vedení čtyř příplatek ve výši 3,- Kč, od 1.7.2008 ve výši 4,- Kč; nad 10 dělníků ve směně přísluší za 1 hodinu vedení čtyř příplatek ve výši 5,- Kč, od 1.7.2008 ve výši 6,- Kč; u dělníků střídacích čet středisek oprav vozidel přísluší za 1 hodinu vedení čtyř příplatek ve výši 5,- Kč, od 1.7.2008 ve výši 6,- Kč. V případech, kdy vedení (řízení) čtyř vyplývá z popisu pracovní činnosti a je podkladem pro určení tarifního stupně zaměstnance, příplatek nepřisluší.

4.8 Zaměstnancům pověřeným vedoucím útvaru zaškolováním zaměstnanců vč. agenturních, v rozsahu určeném zaměstnavatelem, a učňů přísluší příplatek:

- a) za 1 hodinu výcviku jednoho – dvou zaměstnanců (učňů) 4,- Kč
- b) za 1 hodinu výcviku tří a více zaměstnanců (učňů) 6,- Kč

4.9 Zaměstnancům, kterým z rozvrhu směn vyplyne dělená směna, bude poskytnut příplatek ve výši 71,- Kč, od 1.7.2008 ve výši 74,- Kč, za každou dělenou směnu odpracovanou ve všech jejích částech.

4.10 Podle délky dosažené odborné praxe v DP se zaměstnancům poskytuje příplatek ve výši závislé na počtu odpracovaných hodin v příslušném měsíci takto:

roky	sazba Kč/hodinu	sazba Kč/hodinu
	Řidiči MHD	Zaměstnanci ostatních kategorií
0 - 3	0,00	0,00
3 - 6	1,00	0,00
6 - 9	2,00	1,00
9 - 12	3,00	2,00
12 - 15	4,00	3,00
15 - 20	5,00	4,00
nad 20	8,00	5,00

Jako využitelnost odborné praxe v DP se posuzuje doba nepřetržitého trvání pracovního poměru v DP včetně dob zaměstnání u organizací, jejichž činnost byla do DP delimitována.

4.10.1 U zaměstnanců s nimiž zaměstnavatel uzavřel smlouvu o mzdě dle bodu 2.7 se příplatek za odbornou praxi neposkytuje.

4.11 Za zácvik řidičů MHD (mimo zácvik řidičů tramvají na dopravní kontrolu) a strojvedoucích NTP přísluší příplatek ve výši 12,50 Kč za každou hodinu zácviku.

4.12 Za řízení kloubového autobusu přísluší příplatek ve výši 4,- Kč za hodinu výkonu.

4.13 Dělníkovi v dopravě (přepravnímu manipulátovi), dozorcím stanice (jednočlenné stanice dle směrnice Ds 2/1) a dozorcím stanice (SPT) vykonávajícím službu na stanovišti dělníka v dopravě (podle projektu) ve vestibulu stanice, který prodává bločkové jízdenky, bude poskytnut příplatek ve výši 5 % z nákupní ceny odebraných bločkových jízdenek.

4.14 Při prodeji jízdenek v autobusu příměstské dopravy přísluší příplatek 5,- Kč za každou odjetou hodinu na lince, kde je prodej jízdenek řidičem MHD zaveden.

4.15 Při prodeji jízdenek v pásmu „P“ přísluší příplatek ve výši 2,- Kč, od 1.7.2008 ve výši 3,- Kč, za každou prodanou jízdenku.

4.16 Za směnu odpracovanou na pravidelné tramvajové lince, kde se směr jízdy mění přechodem na opačné stanoviště přísluší příplatek ve výši 5,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

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

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

4.19 Zaměstnancům, kteří při své hlavní činnosti vykonávají ve směně zároveň profesi vedoucí služebního vlaku, bude poskytnut příplatek ve výši 155,- Kč za směnu, ve které tuto činnost vykonávají.

4.20 Stanovenému okruhu zaměstnanců ochranného systému přísluší, dle zásad MV-GŘ HZS ČR č.j. PO-247-14/OOB-2003, po projednání s odborovou organizací, zvláštní příplatek za zabezpečování úkolů Ministerstva vnitra ČR. Vzniklé náklady jsou plně hrazeny z účelově vázaných prostředků od MV ČR.

4.21 Pokud bude zaměstnanec (který má v popisu pracovní činnosti doplněno i řízení obsazeného autobusu nebo tramvaje a absolvoval povinné poučování řidičů) během své pracovní doby řídit obsazený prostředek povrchové MHD, náleží mu za tuto dobu vedle mzdy příplatek 15,- Kč za takto odpracovanou hodinu.

4.22 Na zaměstnance DP, kteří provádějí dozor nad zaměstnanci cizích organizací, se vztahuje pobírání příplatků za práci v obtížných pracovních podmínkách v případech, kdy cizí organizace vykonává pracovní činnosti, za které náleží příplatky.

4.23 Řidičům tramvají a řidičům autobusů, kteří vykonávají činnost dopravní kontroly (např. kontrolu techniky jízdy, měření radarem apod.) nebo činnost řidiče - instruktora a strojvedoucím, kteří mimořádně vykonávají funkci strojvedoucího-instruktora přísluší po dobu výkonu této činnosti příplatek ve výši 15,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

4.24 Při obsluze strojního zařízení pro bezbariérový přístup do autobusu přísluší příplatek ve výši 5,- Kč za každou odpracovanou hodinu na lince, kde je toto zařízení uplatněno (ZLD).

4.25 Řidičům MHD, kteří jsou příslušným vedoucím pověřeni vedením určeného pracovního kolektivu a kontrolní činností ve vymezených oblastech, přísluší příplatek ve výši 5,- Kč za každou odpracovanou hodinu.

## 5 Pobídkové složky mzdy

Zaměstnancům lze k základní mzdě poskytovat následující pobídkové složky mzdy:

- kolektivní výkonnostní odměny
- prémie
- ostatní odměny
- mimořádné odměny
- cílové odměny
- zvláštní mimořádné odměny.

## 5.1 Kolektivní výkonnostní odměny

Kolektivní výkonnostní odměny se poskytují řidičům MHD, zaměstnancům manuálních profesí a zaměstnancům TH. Neposkytují se zaměstnancům, jejichž odměňování se řídí podmínkami stanovenými ve smlouvách o mzdě včetně manažerských a frekventantům kurzů, kteří se připravují na výkon povolání.

Kolektivní výkonnostní odměny se poskytují v sazbě 7 %, u řidičů MHD včetně strojvedoucích instruktorů metra v sazbě 10%.

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

### 5.1.1 Stanovení kolektivu zaměstnanců

- a) kolektiv strojvedoucích metra za provozovnu,
- b) kolektiv strojvedoucích-instruktorů metra za provozovnu,
- c) kolektiv řidičů autobusů za provozovnu,
- d) kolektiv řidičů tramvají za provozovnu,
- e) kolektiv zaměstnanců manuálních profesí za provozovnu,
- f) kolektiv zaměstnanců manuálních profesí v jednotce (bez provozoven) dle útvarů přímo řízených vedoucím jednotky,
- g) kolektiv zaměstnanců manuálních profesí v úseku odborného resp. generálního ředitele (bez jednotek a provozoven) dle útvarů přímo řízených ředitelem,
- h) kolektiv zaměstnanců TH v provozních funkcích v jednotce dle útvarů a funkcí přímo řízených vedoucím jednotky,
- i) kolektiv zaměstnanců TH v provozních funkcích za úsek odborného resp. generálního ředitele (bez jednotek a provozoven) dle útvarů přímo řízených ředitelem,
- j) kolektiv přepravních kontrolorů.

5.1.2 Celková částka kolektivní výkonnostní odměny se stanoví u všech kolektivů procentní sazbou výkonnostní odměny násobenou součtem skutečně vyplacených tarifních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu.

### 5.1.3 Rozdělování kolektivních výkonnostních odměn

- a) Z celkového objemu výkonnostních odměn stanoveného podle odstavce 5.1.2 přiznává výkonnostní odměny jednotlivým zaměstnancům kolektivu nejbližší vedoucí zaměstnanec diferencovaně, a to zejména:
  - po zhodnocení plnění pracovních úkolů a kvality prováděných prací,
  - podle míry přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů,
  - vedoucí zaměstnanec zohlední míru přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů dle odpracované doby včetně přesčasů.
- b) Přesun objemu prostředků na výkonnostní odměny mezi kategoriemi a kolektivy dle bodu 5.1.1 nelze provádět.
- c) Přesun objemu prostředků na výkonnostní odměny nevyčerpaných v příslušném období (měsíc) nelze převádět do následujících období (měsíců).
- d) Podklady k přiznaným výkonnostním odměnám archivuje pracoviště.

#### 5.1.4 Postup při rozdělování kolektivních výkonnostních odměn

Individuální podíl z kolektivní odměny se vyplácí měsíčně každému zaměstnanci v plné výši, pokud nenastane důvod k nepřiznání kolektivní odměny, příp. její části.

Důvodem k nepřiznání kolektivní odměny, příp. její části, může být závada ve výkonu práce nebo porušení povinností zaměstnancem.

Nastane-li důvod k nepřiznání kolektivní odměny, příp. její části, vedoucí zaměstnanec může zaměstnanci kolektivní odměnu, příp. její část, nepřiznat. Přitom se bere v úvahu míra a závažnost závady ve výkonu práce nebo porušení povinností.

Vedoucí zaměstnanec je povinen s nepřiznáním kolektivní odměny, příp. její části, zaměstnance předem seznámit a toto nepřiznání je povinen zdůvodnit. Na vyžádání zaměstnance je vedoucí zaměstnanec povinen důvod nepřiznání kolektivní odměny, příp. její části, sdělit zaměstnanci písemně.

V případě, že zaměstnanec nesouhlasí s nepřiznáním kolektivní odměny, příp. její části, postupuje ve smyslu kapitoly Stížnosti a spory této KS.

Odborové organizace, příp. jejich pověřené organizační jednotky, se mohou s vedoucími organizačních jednotek DP příp. provozoven, dohodnout na specifických pravidlech.

## 5.2 Prémie

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

Prémie za pracovní výkonnost se stanoví ze zaplacených přírážek, uložených v souladu s Tarifem PID a Smluvními přepravními podmínkami ve výši:

110,- Kč od 1.7.2008 120,- Kč	ze snížené přírážky, uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem, zaplacené v hotovosti na místě
150,- Kč od 1.7.2008 160,- Kč	z dodatečně zaplacené přírážky na základě podaného Zápisu o provedené přepravní kontrole (ZOPPK), uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem
30,- Kč	ze snížené přírážky za porušení přepravních podmínek, zaplacené v hotovosti na místě
70,- Kč	z dodatečně zaplacené přírážky za porušení přepravních podmínek na základě podaného Zápisu o provedené přepravní kontrole (ZOPPK)
15,- Kč	ze zaplacené přírážky za nezaplacení přepravného v hotovosti na místě
40,- Kč	z dodatečně zaplacené přírážky za nezaplacení přepravného na základě podaného Zápisu o provedené přepravní kontrole (ZOPPK)
40,- Kč	ze zaplacené přírážky na základě podaného Zápisu o provedené přepravní kontrole (ZOPPK) v případě, kdy se cestující v souladu se Smluvními přepravními podmínkami dodatečně prokáže platnou časovou jízdenkou

### 5.3 Ostatní odměny

K ocenění náročnosti a odpovědnosti práce zaměstnanců, kteří průběžně provádějí manipulaci s finanční hotovostí a ceninami přísluší odměna ve výši

1 mil. Kč – 25 mil. Kč/měsíc	1 000,- Kč/měsíc na 1 zaměstnance
nad 25 mil. Kč – 50 mil. Kč/měsíc	1 500,- Kč/měsíc na 1 zaměstnance
nad 50 mil. Kč/měsíc	2 000,- Kč/měsíc na 1 zaměstnance

Počet zaměstnanců, kteří provádějí manipulace s finanční hotovostí a ceninami určí vedoucí úseku, návrh schvaluje personální ředitel.

Odpovědnost za vykazování obrátu má vedoucí příslušného útvaru, v němž probíhají manipulace s finanční hotovostí a ceninami.

### 5.4 Mimořádné odměny

5.4.1 Zaměstnancům lze poskytovat mimořádné odměny za těchto podmínek:

- za splnění pracovních úkolů, které se vyskytly mimořádně a jednorázově a vyžádaly si mimořádné pracovní úsilí, přičemž jejich splnění příznivě ovlivnilo výsledky práce nebo hospodaření útvaru popř. DP,
- k ocenění mimořádného hospodářského přínosu práce, který se prokázal v následujících obdobích,
- za zásluhy při záchraně života, při ochraně bezpečnosti a zdraví pracujících, při ochraně majetku, při odstranění následků živelných pohrom a při zabránění haváriím,
- řidiči MHD za účast v soutěži „Jízda zručnosti“ v mimopracovní době.

Přiznání mimořádných odměn musí být písemně zdůvodněno náročností, kvalitou, významem nebo hospodářským, příp. i jiným přínosem provedeného úkolu nebo práce. Poskytování mimořádných odměn z jiných důvodů, než je uvedeno v bodech a) – d) je nepřípustné.

5.4.2 Mimořádné odměny navrhuje vedoucí zaměstnanci a schvaluje personální ředitel.

### 5.5 Cílové odměny

Uvedenými pravidly se stanovuje postup pro vyhlašování cílových mimořádných odměn za splnění zvláště náročných úkolů, jejichž realizace a výsledky mají průřezový charakter a promítají se do činnosti celé DP. Odborová strana bude informována, bude-li vyhlášena cílová odměna.

5.5.1 Stanovení vybraných úkolů

- Cílové mimořádné odměny lze předem vyhlašovat za splnění nejnáročnějších úkolů, jejichž příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude mimořádně náročná a bude vždy zahrnovat plnění potřeb celé DP.
- Návrh na vyhlášení úkolu (projektu apod.) zpracuje vedoucí útvaru v přímé podřízenosti generálnímu řediteli, v jehož působnosti se vyskytne mimořádná potřeba přípravy a realizace dlouhodobě náročných prací na provedení konkrétní akce, která svým charakterem přesahuje působnost vnitřní organizační složky DP.
- Uplatnit požadavek na vypsání cílové mimořádné odměny nelze na úkoly, které přísluší do přímé řídicí nebo metodické činnosti vedoucího útvaru a jejich průběžné plnění náleží podle organizačního uspořádání a dělby prací do náplně útvaru.
- Postupné plnění úkolu probíhá vždy podle věcného a časového harmonogramu s termíny pro předkládání kontrolních informací a zpráv.

### 5.5.2 Okruh zaměstnanců

- a) Zajišťování úkolů pro přiznání cílové mimořádné odměny předpokládá vždy práci v pracovních týmech. Pracovní tým je jmenovaná skupina zaměstnanců, která bude zajišťovat plnění úkolu podle konkrétního zadání s určením požadovaného výsledku práce.
- b) Do pracovního týmu lze zařadit zaměstnance vnitřních organizačních složek DP, kteří svou kvalifikovaností mohou přispět ke splnění konečných cílů úkolů, a to vždy pouze se souhlasem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Návrh složení pracovního týmu sestavuje vedoucí útvaru, který požaduje vyhlášení úkolu pro vypsání cílové mimořádné odměny.
- c) Práci pracovního týmu vede určený zaměstnanec, který má odpovědnost za postup prací jak věcný, tak časový.
- d) Práce, které budou členové pracovního týmu vykonávat, musí odpovídat jejich pracovní smlouvě. Práce konané v pracovních týmech budou zaměstnanci vykonávat vedle pracovních úkolů na svém základním pracovišti.
- e) Agendu spojenou s evidencí a uvolňováním prostředků na cílové mimořádné odměny DP vede personální úsek.

## 5.6 Zvláštní mimořádné odměny

Zaměstnancům lze přiznat zvláštní mimořádné odměny podle těchto zásad:

5.6.1 Zvláštní mimořádné odměny lze vyplácet ze mzdových nákladů příslušného roku se zúčtováním mzdy nejpozději za prosinec běžného roku.

5.6.2 Personální úsek bude v rámci sledování mzdového vývoje nárůstem vyčíslovat částky čerpání mzdových nákladů a na základě toho navrhne částku k použití na výplatu zvláštních mimořádných odměn.

Výplatu zvláštních mimořádných odměn schvaluje personální ředitel.

5.6.3 Zvláštní mimořádné odměny budou poskytnuty zásadně jen zaměstnancům, kteří budou v evidenčním stavu k poslednímu dni období, za které bude stanovena základna zvláštní mimořádné odměny a ke dni zúčtování výplaty.

5.6.4 Zvláštní mimořádné odměny nebudou přiznány zaměstnancům, kteří ke dni zúčtování zvláštní mimořádné odměny budou ve zkušební době.

5.6.5 Zvláštní mimořádné odměny nebudou přiznány zaměstnancům, jejichž podmínky odměňování jsou upraveny manažerskými smlouvami.

5.6.6 Zvláštní mimořádné odměny budou zaměstnancům stanoveny ze základní mzdy za odpracovanou dobu za období, za které bude prováděna výplata (u měsíčních mezd vč. mzdy za svátek).

5.6.7 Z použitelných částek určených pro jednotlivé výplaty zvláštních mimořádných odměn v DP a součtu základních mezd budou stanoveny koeficienty na 1 000,- Kč základních mezd. Výpočet bude proveden s přesností na dvě desetinná místa.

5.6.8 Zaměstnancům bude stanovena zvláštní mimořádná odměna vždy pronásobením jejich základních mezd za odpracovanou dobu za sledované období a koeficientu na 1 000,- Kč základních mezd. Výsledné částky k výplatám se zaokrouhlují zásadně vždy na celé koruny směrem dolů.

## **6 Pracovní pohotovost**

Dohodne-li se zaměstnanec s vedoucím, že bude mimo pracovní dobu připraven k povolání na pracoviště, poskytne mu odměnu ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti. Jde-li o pracovní pohotovost v sobotu a v neděli nebo ve svátek, činí odměna 15 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pracovní pohotovosti. U zájezdových řidičů při čekání v nepravidelné hromadné dopravě osob náleží zaměstnanci za hodinu čekání odměna ve výši 28 % průměrného hodinového výdělku (maximálně 8 hodin za den).

## Část II

### **Seznam prací konaných ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách**

#### **Seznam prací k bodu 4.5**

1. Svařování v uzavřených prostorech, tj. v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorech pod eskalátory, nebo v zámečnických dílnách.
2. Tryskání broky, ocelovou drtí v tryskací komoře za použití ochranné masky nebo ochranného oděvu s přívodem vzduchu.
3. Práce s pneumatickým nářadím – pouze u profese „zámečnick kolejevých konstrukcí – montér“ a „zámečnick kolejevých konstrukcí – svářeč.“
4. Rozmrazování ledu a námrazy z kolejiště metra.



## Seznam prací k bodu 4.6

1. Čištění žump a vpustí nebo průlezných kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek v podzemí (fekální čerpací stanice), pravidelné prohlídky, údržba, revize a opravy fekálních čerpacích stanic. Obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhnívání kalů a obdobných zařízení na čistírnách odpadních vod v podzemí.
2. Izolační práce kyselinovzdornými tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorech (plastbetonové podpory).
3. Stříkání dvousložkovými epoxidovými laky, nitrolaky a syntetickými emaily. Nátěry dvousložkovými epoxidovými barvami.
4. Lepení podlahových povlaků (korkových, pryžových, PVC apod.) rozpouštědlovými tmely (např. 6643, SR apod.).
5. Řezání a broušení zkorodovaných částí rámu a karoserie vozidel.
6. Broušení laku v přípravných boxech.
7. Práce s organickými rozpouštědly, s lihem, acetonem, benzinem a dalšími chemickými látkami.
8. Příprava barev a laků (nitro, syntetické vícesložkové a jim složením podobné) s bezprostředním stykem s míšenými komponenty (etylacetát, butylacetát, toluen, metylcyklohexanon).
9. Práce s epoxidovými pryskyřicemi.
10. Práce na kolejovém svršku za plného provozu bez vyloučení dopravy, v prostředí se zvýšeným obsahem ztěžujících vlivů v ovzduší.
11. Lakýrnické práce s epoxidovými, chlorkaučukovými, nitro a syntetickými barvami; příprava barev a laků, stříkání barev, práce s rozpouštědly.
12. Práce s vibračními nástroji, vrtacími a sbíjecími kladivy a kompresory PK, DK.
13. Práce prováděné v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorech pod eskalátory, oprava a údržba madel eskalátorů.
14. Práce truhlářů při obsluze truhlářského strojního zařízení (broušení dřeva na pásové brusce, strojní protahování dřeva na protahovačkách a srovnávačkách).
15. Ruční broušení a leštění součástí za sucha.
16. Obrábění (vrtání a zahlubování) brzdového obložení a obložení lamelové spojky.
17. Stykové svařování kolejnic svařovacím strojem Plasser K 355, obsluha podbíjecího stroje Plasser K 355 PT, obsluha čistícího stroje TWS 30 v kabině lokotraktorů T8 a T18 a v kabině velínu, případně práce v prostupech, sváření kolejnic.
18. Odmašťování a odstranění barev vč. v horkých louhových lázních.
19. Činnosti v čističkách odpadních vod.
20. Práce spojené s montáží a demontáží pneumatik, stálá manipulace s těžkými břemeny (při opravách, nakládání a skládání pneumatik apod.), huštění pneumatik (nebezpečí výbuchu), práce ve výparech při vypalování čísel na pneumatiky a chemikálií při opravách "thermo-press" - vztahuje se na pracoviště gumárny.

21. Ruční mytí součástí a spodků vozidel horkou tlakovou vodou a chemickými přípravky před opravami.
22. Zalévání izolátorů TM pryskyřicí.
23. Práce s horkým asfaltem.
24. Údržba olověných baterií v prostorách akumulátoroven.
25. Doprovod služebních vlaků v tunelech – strojvedoucí NTP, VSV, kontrola a údržba z otevřené plošiny za jízdy a chodu NTP.
26. Výměna vzduchotechnických filtrů a údržba ventilátorů hlavního větrání.
27. Čištění transformátorů na MDT a DT.
28. Soustružení dílů s obsahem slídy.
29. Laminování kotev TM, bandážování páskou.

## Část III

### Pravidla pro odměňování zaměstnanců kategorie TH neprovozní

1. Se zaměstnanci kategorie TH neprovozní budou uzavřeny smlouvy o mzdě.
2. Při přiznávání výše smluvní mzdy zaměstnavatel garantuje zachování úrovně mzdy každého zaměstnance minimálně na úrovni předchozího roku při zohlednění základní mzdy, příplatku za praxi a výkonnostní odměny.
3. Ve smlouvách bude dohodnuta měsíční základní mzda a pobídková složka mzdy.
4. Pobídková složka mzdy se přiznává na základě komplexního hodnocení zaměstnance přímým nadřízeným. Období pro poskytování pobídkové složky je kalendářní měsíc a je vyplácena v termínu vyúčtování mzdy za běžný měsíc.
5. Výši smluvní mzdy navrhuje přímý nadřízený zaměstnanec v souladu s bodem 2. Mzda se přiznává podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle obtížnosti pracovních podmínek vykonávané práce. Při stanovení výše smluvní mzdy je nutno respektovat spodní hranici příslušného tarifního stupně, který odpovídá vykonávané práci a zařazení této práce do tarifních stupňů podle katalogu příkladu prací v TH funkcích.
6. Navrženou smluvní mzdu schvaluje vedoucí zaměstnanec na vyšší organizační úrovni (přímý nadřízený navrhovatele).
7. Nedojde-li ke shodě mezi navrhovatelem a schvalovatelem, rozhodne o výši smluvní mzdy přímý nadřízený schvalovatele.
8. V případě, kdy nedojde k podepsání smluvní mzdy zaměstnancem, je zaměstnanec zařazen do příslušného tarifního stupně (v souladu s body 1.3 a 1.4 této přílohy) dle bodu 2.4 této přílohy. Těmto zaměstnancům přísluší příplatek za praxi dle bodu 4.10 této přílohy a kolektivní výkonnostní odměna dle bodu 5.1 této přílohy.