

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 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 zařazován na základě sjednaného druhu práce, podle katalogu manuálních profesí nebo katalogu příkladu prací v TH funkcích, v souladu s platným funkčním schématem podle plnění kvalifikačních požadavků.
- 1.5 Pravidla pro odměňování platí při hodnocení a zařazování zaměstnanců – TH pracovníků a manuálních profesí vč. řidičů MHD do tarifních stupňů na základě stručných příkladů pracovních činností (pracovních náplní), 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.

2. Základní mzda

2.1 Mzdový tarif řidičů MHD

	hodinový tarif v Kč/hod
Strojvedoucí-instruktor	148,20
Strojvedoucí metra	127,60
Řidič tramvaje	114,70
Řidič autobusu	114,70
Strojvedoucí metra v kurzu	89,50
Řidič tramvaje-frekventant	83,50
Řidič autobusu- kurz	83,50

2.2 Mzdový tarif manuálních pracovníků

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/hod)	tarifní střed
1.	72,10 – 76,10	74,10
2.	76,10 – 83,50	79,80
3.	83,50 – 89,50	86,50
4.	89,50 – 98,90	94,20
5.	98,90 – 106,90	102,90
6.	106,90 – 118,50	112,70
7.	118,50 – 128,50	123,50
8.	128,50 – 142,10	135,30
9.	142,10 – 153,30	147,70
10.	153,30 – 164,70	159,00

2.3 Mzdový tarif TH pracovníků a zaměstnanců trvale pracujících v nočních směnách

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	12 240 – 12 660	12 450
2.	12 600 – 13 840	13 220
3.	13 170 – 15 230	14 200
4.	13 940 – 16 820	15 380
5.	14 910 – 18 630	16 770
6.	16 150 – 20 690	18 420
7.	17 590 – 22 950	20 270
8.	19 290 – 25 470	22 380
9.	21 190 – 28 210	24 700
10.	23 300 – 31 040	27 170
11.	25 560 – 34 220	29 890
12.	28 090 – 37 570	32 830
13.	30 810 – 41 110	35 960
14.	33 750 – 44 870	39 310

2.4 Mzdový tarif přepravních kontrolorů

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	5 760 – 9 060	7 410
3.	13 170 – 15 230	14 200

2.5 Stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí

2.5.1 Při stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí se přihlíží zejména k dosaženým pracovním výsledkům vyjádřených příznanou 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.

2.5.2 Základní mzdy v tarifním rozpětí mohou být přiznány v takové výši, aby úsek generálního ředitele a úseky odborných ředitelů nepřekročily součet 50 % rozpětí v příznaných tarifních stupních zaměstnanců těchto úseků, přičemž nesmí dojít k přesunu prostředků přidělených pro TH pracovníky vč. přepravních kontrolorů a pro manuální pracovníky.

2.5.3 Mzda se přiznává nejméně na období platnosti této KS, pokud není zaměstnanci přiznán jiný tarifní stupeň v průběhu tohoto období. Zaměstnancům, se kterými bude uzavřen pracovní poměr v průběhu platnosti této KS, může být mzda změněna po uplynutí zkušební doby.

2.5.4 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.

2.6 Smluvní mzdy

2.6.1 Se zaměstnanci, kterým bude přiznána základní mzda nad rámec mzdových tarifů, budou uzavřeny smlouvy o mzdě, resp. manažerské smlouvy. V těchto smlouvách bude dohodnuta měsíční základní mzda a podmínky pro poskytování pobídkové složky mzdy včetně její výše. S podmínkami pro poskytování pobídkové složky mzdy a její příznanou výší seznámí zaměstnanec jeho vedoucí.

2.6.2 Smlouvy o mzdě lze uzavírat s vedoucími jednotek, vedoucími odborů, vedoucími provozoven, vedoucími oddělení a výjimečně se zaměstnanci v ostatních funkcích. Zaměstnavatel sdělí zástupcům odborových organizací celkový počet uzavřených smluv o mzdě.

2.7 Mzda za zastupování

2.7.1 TH pracovníkovi, 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) zaměstnanec dočasně nevykonávajícího svou funkci, se přizná základní mzda v tarifním stupni zastupovaného zaměstnanec. Návrh předkládá vedoucí zastupovaného zaměstnanec zaměstnanecem odboru. Při zastupování vedoucího zaměstnanec 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).

2.7.2 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.

2.7.3 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. a) až d) a odst. 4 ZP přísluší mu podle § 139 ZP po celou dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku.

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 zavini, 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, zaškolování a rekvalifikace

3.2.1 Účast na odborném školení na příkaz zaměstnavatele (např. pravidelné poučování, přezkušování, vstupní školení BOZP, PO, školení z provozních předpisů, odborná pracovní školení) v rámci výkonu profese k prohloubení obecných znalostí apod. je podle § 205 ZP překážkou na straně zaměstnance s náhradou mzdy i při účasti mimo rozvrh směn – turnus. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je minimální délka školení ve smyslu tohoto bodu 4 hodiny.

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 § 205 ZP a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu plánované odpadlé směny i při účasti mimo rozvrh směn – turnus.

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 i při účasti mimo rozvrh směn - turnus.

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 nezaviněném 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.

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 jako TH pracovníci při výkonu činnosti přepravního kontrolora a budou odměňováni základní časovou mzdou uvedenou v bodě 2.4. 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.

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 směna v době od 0:00 do 24:00 hodin. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou pak 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 a přehled pracovišť 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.

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 čtyři příplatek ve výši 3,- Kč; nad 10 dělníků ve směně přísluší za 1 hodinu vedení čtyři příplatek ve výši 5,- Kč; u dělníků střídacích čet středisek oprav vozidel přísluší za 1 hodinu vedení čtyři příplatek ve výši 5,- Kč. V případech, kdy vedení (řízení) čtyři vyplývá z popisu pracovní činnosti a je podkladem pro určení tarifního stupně zaměstnance, příplatek nepřislouší.

4.8 Zaměstnancům pověřeným vedoucím útvaru zaškolováním zaměstnanců, 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 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,-	0,-
3 – 6	2,-	0,-
6 – 9	3,-	1,-
9 – 12	4,-	2,-
12 – 15	5,-	3,-
15 – 20	6,-	4,-
nad 20	9,-	5,-

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

- a) u řidičů MHD v této profesi,
- b) u zaměstnanců ostatních kategorií celková doba.

4.10.1 U zaměstnanců s nimiž zaměstnavatel uzavřel smlouvu o mzdě dle bodu 2.6 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 jízdének.

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

4.15 Při prodeji jízdének v pásmu „P“ přísluší příplatek ve výši 2,- 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, kteří vykonávají činnost dopravní kontroly (např. kontrolu techniky jízdy, měření radarem apod.) a strojvedoucím, kteří mimořádně vykonávají funkci strojvedoucího-instruktora přísluší po dobu výkonu této činnosti příplatek ve výši 15,- 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 všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců jejichž odměňování se řídí podmínkami stanovenými ve smlouvách o mzdě včetně manažerských a frekventantů kurzů, kteří se připravují na výkon povolání.

Kolektivní výkonnostní odměny se poskytují v sazbě 5 %, u strojvedoucí metra a 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 THP v jednotce dle útvarů přímo řízených vedoucím jednotky,
- i) kolektiv zaměstnanců THP za úsek odborného resp. generálního ředitele (bez jednotek a provozoven) dle útvarů přímo řízených ředitelem,
- j) kolektiv přepravních kontrolorů.

5.1.2 Celková částka výkonnostní odměny se stanoví

- a) u kolektivu podle bodu a) až b) procentní sazbou výkonnostní odměny 10 %, u kolektivu c), d), e) f) a g) procentní sazbou výkonnostní odměny 5 % násobenou součtem skutečně vyplacených tarifních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu,
- b) u kolektivu podle bodu h) až j) procentní sazbou výkonnostní odměny 5 % násobenou součtem měsíčních mzdových tarifů přiznaných na stanovenou (plnou) pracovní dobu na příslušné pracovní místo skutečného počtu zaměstnanců kolektivu.
U zaměstnanců v dalším pracovním poměru s DP ze skutečně vyplacených tarifních mezd.

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 nadřazený pracovník 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 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 pracovní kázně 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 pracovní kázně.

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 THP, 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	ze snížené přírážky, uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem, zaplacené v hotovosti na místě
150,- Kč	z dodatečně zaplacené přírážky na základě podaného Zázpisu 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 Zázpisu 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 Zázpisu o provedené přepravní kontrole (ZOPPK)
40,- Kč	ze zaplacené přírážky na základě podaného Zázpisu 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 navrhují vedoucí zaměstnanci a schvaluje personální ředitel.

5.5 Cílové odměny

Uvedenými pravidly se stanovuje postup pro vyhlášení 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

- a) Cílové mimořádné odměny lze předem vyhlášovat za splnění nejnáročnějších úkolů, jejichž příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude mimořádně náročná a bude vždy zahrnovat plnění potřeb celé DP.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 se zúčtováním mzdy nejpozději za prosinec 2007.

5.6.2 Zaměstnanecký útvar 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.

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 přehled pracovišť

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.
2. Svařování elektrickým obloukem v uzavřených prostorách, tj. v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorách pod eskalátory.
3. Izolační práce kyselinovzdornými tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorách (plastbetonové podpory).
4. Stříkání dvousložkovými epoxidovými laky, nitrolaky a syntetickými emaily
5. Tryskání broky, ocelovou drtí v tryskací komoře za použití ochranné masky nebo ochranného oděvu s přívodem vzduchu.
6. Lepení podlahových povlaků (korkových, pryžových, PVC apod.) rozpouštědlovými tmely (např. 6643, SR apod.)
7. Řezání a broušení zkorodovaných částí rámu a karoserie vozidel
8. Obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhnívání kalů a obdobných zařízení na čistírnách odpadních vod v podzemí.
9. Broušení laku v přípravných boxech.
10. Práce s organickými rozpouštědly, s lihem, acetonem, benzinem a dalšími chemickými látkami.
11. Stříkání součástí nitrolaky a syntetikou
12. Nátěry dvousložkovými epoxidovými barvami v polouzavřených nebo uzavřených prostorách.
13. Příprava barev a laků (nitro, syntetické vícesložkové a jim složením podobné) s bezprostředním stykem s míšenými komponenty (etylacetát, butylacetát, toluen, metylcyklohexanon)
14. Práce s epoxidovými pryskyřicemi.
15. Práce s pneumatickým nářadím – pouze u profese „zámečník kolejových konstrukcí – montér“ a „zámečník kolejových konstrukcí – svářeč“