

**Dodatek č. 1**

**ke**

**Kolektivní smlouvě**

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

**uzavřené**

**na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026**

**(dále jen „KS“)**

Ve smyslu ustanovení § 22 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a s odvoláním na zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

uzavírají  
zaměstnavatel

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (dále jen „DP“ nebo „zaměstnavatel“),  
sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha 9, IČO: 00005886

zastoupený

Ing. Petrem Witowským, předsedou představenstva  
Ing. Ladislavem Urbánkem, místopředsedou představenstva

a

jménem všech zaměstnanců tyto odborové organizace:

Federace profesních odborů, sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha,  
IČO: 22881697,  
zastoupená Jiřím Obítkem

ZO OS DP Metro Praha o.z. strojvedoucích, sídlem Sliačská 1150/1, Michle, 141 00 Praha,  
IČO: 86596802,  
zastoupená Miloslavem Vlčkem

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

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

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

OSPEA, sídlem Starostrašnická 25/55, Strašnice, 100 00 Praha,  
IČO: 26633485,  
zastoupená Vratislavem Feigelem

Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku Autobusy,  
sídlem U vozovny 590/6, Malešice, 108 00 Praha,  
IČO: 26631776,  
zastoupená Marcellem Novým

Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy ZO - Podnikový výbor D.P.HL.M. Prahy, A.S.-Autobusy, sídlem Praha 9, Letňanská 24  
IČO: 62939343,  
zastoupená Josefem Buriánkem

Odborový svaz pracovníků DOSIA Čech a Moravy Základní odborová organizace OS Dopravní podnik Praha a.s. - ředitelství, sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha,  
IČO: 62940724,  
zastoupená Zdeňkou Královou

ODBOROVÝ SVAZ DOPRAVY, SILNIČNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ A AUTOOPRAVÁRENSTVÍ ČECH A MORAVY, ZO-DOPRAVNÍ PODNIK AUT. DOP. DISPEČINK, sídlem Na bojišti 1452/5, Nové Město, 120 00 Praha 2,  
IČO: 63108551,  
zastoupená Vilmou Havlínovou

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

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

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

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

Základní organizace Odborového sdružení Čech, Moravy, Slezska při Dopravním podniku Praha, pobočný spolek, sídlem Plzeňská 102/217, Motol, 150 00 Praha 5,  
IČO: 05569681,  
zastoupená Markem Tošilem

Základní organizace OS DOSIA Depo Zličín, sídlem Na Radosti 132/51, Třebonice, 155 21 Praha,  
IČO: 22771662,  
zastoupená Karlem Kavalírem

DOP (Dopravní odbory Praha), sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha,  
IČO: 22716106,  
zastoupená Tomášem Novotným

Federace výkonných zaměstnanců České republiky, sídlem Křížkovského 1288/10, Žižkov,  
130 00 Praha,  
IČO: 22765174,  
zastoupená Miroslavem Prokopem

Základní organizace odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví - Odbory  
informatika, sídlem Sokolovská 42/217, Vysočany, 190 00 Praha 9,  
IČO: 04136080,  
zastoupená Jiřím Vajnarem

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

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

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

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

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

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

Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy - Morava, sídlem Bří. Nováků 170,  
252 61 Jeneč,  
IČO: 17305781  
zastoupená Odborovou radou

Odborová rada jménem sdružených subjektů, sídlem Plzeňská 102/217, Motol, 150 00  
Praha 5,  
IČO: 05868408,  
zastoupená Václavem Rychtářem

Základní organizace Odborové organizace Pro Libertate - DPHMP, sídlem Patočkova  
2386/85, Břevnov, 169 00 Praha 6,  
IČO: 14182505,  
zastoupená Ivanou Poláchovou

Dodatek č. 1 ke KS, kterým se mění či doplňuje text platné KS tak, jak je uvedeno níže:

## I. ZMĚNY TEXTU KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

1. V kapitole 1. Základní ustanovení nedochází k žádným změnám.
2. V kapitole 2. Pracovněprávní vztahy nedochází k žádným změnám.
3. V kapitole 3. Dopravně provozní oblast nedochází k žádným změnám.
4. V kapitole 4. Mzdová oblast a oblast odměn z dohod nedochází k žádným změnám.
5. V kapitole 5. Sociální oblast se stávající body nahrazují novým textem a doplňují se texty nových bodů následujícím způsobem:

- Bod 5.2.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.2.1 Zaměstnavatel umožní v souladu s § 236 ZP a zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnancům ve všech směnách stravování prostřednictvím příspěvků na stravování. Příspěvek na stravování je zajišťován formou nepeněžního plnění prostřednictvím jiných subjektů dvěma druhy poukázek na stravování, papírovými nebo elektronickými (dále jen „poukázky na stravování“), případně formou peněžitého příspěvku na stravování (společně dále jen „příspěvek na stravování“ pro obě formy). Formy a druhy čerpání příspěvků na stravování nelze kombinovat.

Přechod mezi jednotlivými formami a druhy příspěvku na stravování je pro zaměstnance dobrovolný.

Uskutečnit přechod mezi jednotlivými formami a druhy příspěvku na stravování lze vždy k začátku kalendářního měsíce na základě písemné žádosti předložené zaměstnavateli nejpozději 5 pracovních dnů před koncem předchozího kalendářního měsíce.

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

- Bod 5.2.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.2.3 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům příspěvek na stravování až do výše 55 % ceny jednoho hlavního jídla, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin dle § 163 ZP a příslušné vyhlášky vydané k provedení ZP (§ 189 ZP).

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

- Bod 5.2.4 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

Výše peněžitého příspěvku na stravování pro zaměstnance v případě, že délka jeho definice směny v úhrnu stanovené pracovní doby s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci, bude delší než 11 hodin, je omezena 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin za jednu směnu dle ZP a příslušné vyhlášky vydané k provedení ZP.

Za jednu definici směny, při níž vznikl nárok na poskytnutí peněžitého příspěvku, náleží jeden peněžitý příspěvek na stravování.

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

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

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

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

- Bod 5.2.6 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

Od roku 2023 budou poukázky na stravování zaměstnancům poskytovány v hodnotě 140 Kč, z toho 70 Kč poskytne zaměstnavatel a 70 Kč hradí zaměstnanec.

Zaměstnavatel poskytne peněžitý příspěvek na stravování ve výši 70 Kč, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené definice směny včetně povinných přestávek v práci trvá alespoň 3 hodiny a nejsou splněny podmínky třetího odstavce bodu 5.2.4, současně s vyúčtováním mzdy za uplynulý měsíc.

- Bod 5.2.13 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.2.13 Zaměstnanci pracujícímu na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr ve funkcích nebo profesích, jimž je stanovena odměna z dohody dle tabulek bodů 2.1, 2.2, 2.3 b) nebo 2.3 c) Přílohy KS, přísluší poukázky na stravování.

Poukázka na stravování bude poskytnuta v případě, kdy souhrn odpracované doby a případné přestávky v práci na jídlo a oddech činí nejméně 6 hodin. Zaměstnanec pracující na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nemá nárok na druhou poukázku na stravování po odpracování více než 11 hodin dle druhého odstavce bodu 5.2.4, případně nemá nárok na peněžitý příspěvek dle třetího odstavce bodu 5.2.4, neboť nenaplnuje předpoklad stanovení rozvrhu směn.

Poukázky na stravování budou poskytnuty těmto zaměstnancům i za účast na povinném školení (dle § 230 ZP), které se považuje za výkon práce, pokud přesáhne 6 hodin.

- Bod 5.3.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.3.1 Zaměstnavatel informuje zaměstnance o možnosti rekreace v rekreačních zařízeních provozovaných odborovými organizacemi.

- Bod 5.3.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

- Bod 5.3.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

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

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

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

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

- Bod 5.5.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

Okruh a rozsah důležitých osobních překážek v práci:

#### **Vyšetření nebo ošetření**

- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,
- bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, poskytne se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu; náhrada mzdy přísluší nejvýše za dobu dle předchozího odstavce.

#### **Přerušování dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků**

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

#### **Svatba vlastní**

- pracovní volno s náhradou mzdy se 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 1 den) s náhradou mzdy k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět; zaměstnanec má dle této KS právo na další 3 dny pracovního volna bez náhrady mzdy, pokud o to požádá a nebrání-li tomu provozní důvody,
- pracovní volno bez náhrady mzdy se 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 a na další den k účasti na pohřbu těchto osob, a to i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu,
- pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne k účasti na pohřbu rodiče (opatrovníka) nebo manžela či manželky rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče (opatrovníka) a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte i manžela sourozence zaměstnance na 1 den i v případě, že se rozloučení konalo bez obřadu, a další den, pokud zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- pracovní volno s náhradou mzdy na 1 den k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

## Pohřeb spoluzaměstnance

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

## Přestěhování

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

## Vyhledání nového zaměstnání

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

- Bod 5.5.15 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

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

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

Plnění bude poskytováno v průběhu měsíce dubna.

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

- Bod 5.6.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- jsou osobou s trvalým pobytem na území ČR,
- jsou osobou s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo je poživitelem důchodu z českého důchodového pojištění nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v ČR, která uzavře s penzijním fondem nebo penzijní společností smlouvu.

- Bod 5.6.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- a) zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost doplňkového penzijního spoření využít za podmínek stanovených touto KS,
- b) zaměstnavatel bude přispívat do všech fondů, se kterými mají zaměstnanci již uzavřené smlouvy o doplňkovém penzijním spoření,

- c) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- d) zaměstnavatel bude zaměstnanci přispívat částkou ve výši 1 400 Kč/měsíc, v souladu s bodem 9.4 v roce 2023 částkou ve výši 1 500 Kč/měsíc, převedením částky do zaměstnancem vybraného fondu. Zaměstnancům, kteří mají uzavřené životní pojištění s příspěvkem zaměstnavatele, poskytuje zaměstnavatel příspěvek snížený o výši poskytovaného příspěvku na životní pojištění dle bodu 5.7.1 písm. c),
- e) zaměstnanec musí být v pracovním poměru u DP nepřetržitě nejméně 1 rok, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut nejdříve od měsíce následujícího po měsíci vzniku práva a od následujícího měsíce po podání žádosti o jeho poskytnutí,
- f) zaměstnanec, který v průběhu měsíce skončí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
- g) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy, a to vždy za každý měsíc, kdy srážka ze mzdy nebyla zaslána na penzijní fond nebo penzijní společnost. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně,
- h) zaměstnanec, který zaplatil vlastní příspěvek jednorázově na celý kalendářní rok, nejpozději do 31. 1. příslušného kalendářního roku doloží zaměstnavateli platbu ve výši minimálně 1 200 Kč/kalendářní rok, tj. 100 Kč/měsíc. V takovém případě bude zaměstnavatel příspěvek poskytovat měsíčně s tím, že spolu s vyúčtováním mzdy za měsíc leden bude poskytnut příspěvek zaměstnavatele současně za měsíce leden a únor.

- Bod 5.6.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.6.3 Právo na příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření ve výši 1 400 Kč/měsíc, v souladu s bodem 9.4 v roce 2023 ve výši 1 500 Kč/měsíc, **nemá zaměstnanec:**

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

- Bod 5.7.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.7.3 Zaměstnanec, který v průběhu pracovního poměru skončí smlouvu o životním pojištění s příspěvkem zaměstnavatele výpovědí nebo dohodou, může požádat o příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění v maximální výši 1 400 Kč/měsíc, v souladu s bodem 9.4 v roce 2023 v maximální výši 1 500 Kč/měsíc.

- Bod 5.8.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

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

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

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

Právo na zaměstnanecké jízdné mají zaměstnanci ihned po uzavření pracovněprávního vztahu (s výjimkou dohody o provedení práce), jejich rodinní příslušníci po 3 měsících od uzavření pracovněprávního vztahu (s výjimkou dohody o provedení práce). Zaměstnanci DP náleží zaměstnanecké jízdné ve smyslu předchozích ustanovení pouze z jednoho pracovněprávního vztahu.

Zaměstnanec v pracovněprávním vztahu u DP při pracovním pobytu nebo v době výkonu práce v prostorách dopravního prostředku nebo placeném prostoru metra se při kontrole jízdního dokladu prokazuje identifikační kartou a potvrzeným dokumentem Oprávnění k bezplatnému používání prostředků MHD v rámci plnění povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, a to do doby zahájení poskytování zaměstnaneckého jízdného.

Nezaopatřenost dítěte se posuzuje dle § 20 až § 23 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, nejdéle však do 26 let věku.

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

- Bod 5.8.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

#### Právo na zaměstnanecké jízdné pouze pro bývalé zaměstnance

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

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

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

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

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

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

- Bod 5.9.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

Nedaňové sociální náklady lze zahrnout do ekonomicky oprávněných nákladů souvisejících s plněním závazku veřejné služby v souladu s platností nařízení ES č. 1370/2007 a uzavřených smluv o veřejných službách. Jejich výše je analogicky odvozena od vyhlášky č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů.

V případě, že za období leden-prosinec kalendářního roku nedojde k vyčerpání dohodnuté výše nedaňových sociálních nákladů, bude tento zůstatek rozpočítán rovnoměrně na všechny zaměstnance v pracovním poměru a po zaokrouhlení na 50 Kč nahoru poskytnut formou volnočasových poukázek, případně příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, nebo na životní pojištění, na které mu je zaslán příspěvek

zaměstnavatele dle bodu 5.6 nebo 5.7, souběžně s vyúčtováním mzdy za měsíc březen následujícího roku za podmínek:

- a) je poskytován zaměstnancům (včetně odborových funkcionářů) se sjednaným pracovním úvazkem 30 a více hodin týdně, kteří budou k 31. 12. předchozího kalendářního roku v evidenčním stavu,
- b) nenáleží zaměstnancům, kteří nebudou v pracovním poměru u DP k 31. 12. předchozího kalendářního roku alespoň jeden rok,
- c) do objemu čerpání nedaňových sociálních nákladů nejsou zahrnuta poskytnutá plnění formou volnočasových poukázek související s nároky zaměstnanců vyplývajícími z bodů 5.5.15, 5.9.4 a 5.9.5.

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

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

- Bod 5.9.4 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

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

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

- Bod 5.9.5 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- a) právo na vyplacení příspěvku vzniká zaměstnanci při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti se vznikem nároku na starobní důchod a zaniká uplynutím jednoho roku po dni vzniku nároku na starobní důchod u vedoucích zaměstnanců a uplynutím tří let po dni vzniku nároku na starobní důchod u ostatních zaměstnanců. Zaměstnanci

zastávající klíčové pozice stanovené v Systému personálních rezerv, kteří jsou současně vedoucími zaměstnanci a na tuto funkci mají určeného následníka, mohou nad rámec příspěvku dle tohoto bodu získat mimořádnou odměnu dle bodu 5.5.1 písm. c) Přílohy KS. Podmínky poskytnutí mimořádné odměny stanoví program projednaný za tímto účelem se zástupci odborových organizací. Pokud je s vedoucím zaměstnancem v období do jednoho roku po vzniku nároku na starobní důchod uzavřena dohoda o změně pracovního poměru a je převeden na pracovní místo, které není vedoucím útvaru, vztahují se na něj podmínky pro ostatní zaměstnance,

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



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

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

- Bod 5.9.6 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- Bod 5.9.7 – stávající text se nahrazuje novým textem:

#### 5.9.7 Doba zaměstnání u DP

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

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

- i) doba odpracovaná u DP před skončením pracovního poměru v souvislosti s volbou do funkce člena představenstva v případě jeho návratu do pracovního poměru u DP, a to včetně doby výkonu funkce člena představenstva,
- j) doba poskytnutého neplaceného pracovního volna z důvodu výkonu funkce člena představenstva,
- k) doba poskytnutého Dlouhodobého ošetřovného.

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

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

Do doby trvání pracovního poměru dle tohoto bodu se nezahrnuje:

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

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

- Bod 5.9.8 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.8 *neobsazen, text bodu přesunut do bodu 5.3.2*

- Bod 5.9.9 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

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

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

Při skončení pracovního poměru v průběhu kalendářního roku (s výjimkou výpovědi dle § 52 písm. a) až e) ZP a výpovědi dle § 50 odst. 3 ZP, pokud je uveden jako důvod odchod do starobního nebo invalidního důchodu anebo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP z týchž důvodů) náleží zaměstnanci alikvotní výše volnočasových poukázek za celé kalendářní měsíce trvání pracovního poměru v tomto kalendářním roce. Vypořádání nároku na volnočasové poukázky (vrácení poukázek nebo nominální hodnoty

v Kč, případně čerpání vzniklého nároku v příslušném kalendářním roce do data skončení pracovního poměru) bude provedeno v rámci výstupního řízení.

Právo na poskytnutí poukázek v hodnotě 4 000 Kč **nemají zaměstnanci:**

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

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

- Bod 5.9.10 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.10 a) Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na volnočasové poukázky a nemá o ně zájem, může do 30. 6. kalendářního roku závazně požádat místo poukázek o zaslání částky 4 000 Kč na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně životního pojištění, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele. Na účet bude částka zaslána v říjnu kalendářního roku. V případě skončení pracovního poměru (s výjimkou výpovědi dle § 52 písm. a) až e) ZP a výpovědi dle § 50 odst. 3 ZP, pokud je uveden jako důvod odchod do starobního nebo invalidního důchodu anebo uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru dle § 49 ZP z týchž důvodů) před 1. 10. kalendářního roku bude alikvotní částka za celé měsíce trvání pracovního poměru v kalendářním roce zaslána na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, případně životního pojištění souběžně s vyúčtováním mzdy za poslední měsíc trvání pracovního poměru.

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

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

d) Zaměstnancům v pracovním poměru se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hodin týdně (s výjimkou poživatelů invalidních důchodů pro invaliditu třetího stupně) přísluší volnočasové poukázky v nominální výši odpovídající poměru stanovené týdenní pracovní doby pro sjednanou funkci nebo profesi dle bodu 2.5.1 a nároku, jenž zaměstnancům

splňujícím podmínky dle bodu 5.9.9 vznikl a kratší sjednané pracovní doby zaokrouhlené na nominální hodnotu 50 Kč.

e) Zjištění, zda se jedná o nárok na volnočasové poukázky za kalendářní rok dle bodu 5.9.9 nebo dle bodu 5.9.10 písm. d), je prováděno k datu podání žádosti.

- Bod 5.9.13 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.13 Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli sjedná DP a bude se podílet na jeho úhradě. Roční pojistné činí 2 760 Kč. DP uhradí za zaměstnance částku 1 760 Kč, částkou ve výši 1 000 Kč se na úhradě podílí zaměstnanec. Pojištění bude sjednáno pro zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu v profesích nebo funkcích řidič nákladního automobilu, řidič osobních a dodávkových vozů, řidič manipulační (autobus), řidič tramvaje, řidič autobusu, řidič autobusu, který řídí trolejbus, strojvedoucí metra, strojvedoucí NTP, řidič referent, dispečer, který řídí při výkonu práce služební vozidlo, automechanici manipulující s BUS a pro zaměstnance dalších profesí nebo funkcí, u kterých je požadováno v rámci pracovních povinností řízení dopravního prostředku v souladu s jejich popisy pracovních profesí nebo funkcí. Příspěvek zaměstnavatele ve výši 1 760 Kč je zdanitelným příjmem, který bude připočten k hrubému příjmu zaměstnance. Částka ve výši 1 000 Kč bude uhrazena zaměstnancem.

Podmínky smlouvy:

- a) pojištění se vztahuje na odpovědnost zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli,
- b) pojištění se dále vztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou zanedbáním předepsané obsluhy a údržby,
- c) pojištění se vztahuje i na škody způsobené v souvislosti s řízením motorového dopravního prostředku,
- d) plnění vyplacené ze všech pojistných událostí vzniklých v době trvání pojištění (během jednoho kalendářního roku) je omezeno pro každého pojištěného (zaměstnance) pojistnou částkou ve výši 250 000 Kč,
- e) pojištění jednotlivého zaměstnance zaniká dnem, kdy pojištěný přestal být zaměstnancem DP,
- f) plnění pojistitele činí 90 % z předepsané částky, kterou je pojištěný povinen zaplatit zaměstnavateli jako náhradu škody,
- g) na tento druh pojištění je možno mít uzavřeno více smluv, uplatnit náhradu škody lze vždy jen u jedné z nich,
- h) pojištění se vztahuje na odpovědnost za škodu způsobenou na pneumatikách a discích kol tvořících součást dopravního prostředku.

**Pojištění se nevztahuje na odpovědnost za škodu, kterou pojištěný:**

- a) způsobil úmyslně,
- b) převzal nad rámec stanovený právním předpisem,
- c) způsobil nesplněním povinnosti odvrátit škodu a zamezit zvětšení už vzniklé škody,
- d) způsobil po požití alkoholu, užití psychotropní, omamné nebo jiné návykové látky,
- e) způsobil vyroběním zmetku nebo vadnou manuální prací při montážích, opravách, úpravách a stavebních pracích,
- f) způsobil tím, že při neplatném skončení základního pracovněprávního vztahu nevykonával práci,
- g) způsobil schodkem na svěřených hodnotách, které je pojištěný povinen vyúčtovat,
- h) způsobil ztrátou věci,
- i) způsobil zaměstnavateli zaplacením majetkové sankce uložené v důsledku jednání pojištěného, s výjimkou sankcí uložených v souvislosti s výpočtem a poukazy daní a poplatků nebo pojistného na veřejné pojištění (zdravotní, sociální apod.),

- j) způsobil provozem dopravního prostředku, je-li dána odpovědnost dle § 2927 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, pokud se na ni vztahuje zákonné nebo povinné smluvní pojištění odpovědnosti.

- Bod 5.9.17 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

Od roku 2023 budou poskytovány za shodných podmínek jako v předchozím odstavci rehabilitační pobyty i zaměstnancům v profesi hasič a hasič – velitel.

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

- Bod 5.9.26 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.26 *neobsazen, text bodu byl vypuštěn*

- Doplňuje se text nového bodu 5.9.27:

5.9.27 Zaměstnanec, který požádá zaměstnavatele z důležitých osobních důvodů o mimořádné vyplacení zálohy na mzdu, bude poskytnuta záloha na mzdu v hotovosti, přičemž vyplacení této zálohy na mzdu nebude považováno za důvod pro neposkytnutí volnočasových poukázek dle bodu 5.9.9 písm. a).

- Doplňuje se text nového bodu 5.9.28:

5.9.28 Zaměstnancům v pracovním poměru, kteří zaměstnavateli po uplynutí zkušební doby a prokázání, že jsou osobami se zdravotním postižením dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnavatel na jejich žádost jednorázově poskytne volnočasové poukázky v hodnotě 3 000 Kč. Zjištění, zda má zaměstnanec v pracovním poměru nárok na volnočasové poukázky, se provede k datu podání žádosti, nejdříve po uplynutí zkušební doby.

Skutečnost, že zaměstnanec je osobou se zdravotním postižením dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zaměstnanec zaměstnavateli prokáže posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím vydaným orgánem sociálního zabezpečení na základě žádosti zaměstnance.

Osobou se zdravotním postižením je dle ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou.

- Doplňuje se text nového bodu 5.9.29:

5.9.29 Volnočasové poukázky, na něž vznikne zaměstnancům nárok dle bodů 5.5.15, 5.9.1, 5.9.4, 5.9.5, 5.9.9, 5.9.10 a 5.9.28, jsou poskytovány ve dvou druzích, papírovém nebo elektronickém, dle volby zaměstnance uvedené na žádosti příslušné k jednotlivému bodu KS, a dle důvodu jejich poskytování.

6. V kapitole 6. Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí nedochází k žádným změnám.
7. V kapitole 7. Činnost odborových organizací a vztahy se zaměstnavatelem nedochází k žádným změnám.
8. V kapitole 8. Stížnosti a spory nedochází k žádným změnám.
9. V kapitole 9. Závěrečná ustanovení nedochází k žádným změnám.

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

- Bod 3.2.5 – stávající text se nahrazuje novým textem:

3.2.5 Po dobu získávání kvalifikace potřebné pro výkon profese řidič MHD a strojvedoucí metra přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, která odpovídá 75 % mzdového tarifu dle bodu 2.1 platného ke dni nástupu do zaměstnání.

Ostatním zaměstnancům, kteří absolvují základní kurzy a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce dle bodu 5.4.1 písm. b) KS, přísluší po dobu, kdy zaměstnanec získává předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku zjištěného dle Části třinácté, Hlavy XVIII ZP a bodu 4.3 KS.

- Bod 4.10 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

Roky	Sazba Kč/hod.
	Zaměstnanci všech kategorií
0 – 1	0,00
1 – 2	5,00
2 – 3	6,00
3 – 6	7,00
6 – 9	8,00
9 – 12	9,00
12 – 15	10,00
15 – 20	11,00
20 – 25	14,00
25 – 30	15,00
30 – 35	16,00
nad 35	17,00

Jako využitelnost odborné praxe u DP se posuzuje **doba nepřetržitého trvání pracovního poměru** u DP včetně dob zaměstnání u organizací, jejichž činnost byla do DP delimitována. K délce odborné praxe u DP je připočtena i prokazatelná odborná praxe v ostatních dopravních společnostech a organizacích, k nimž byli převedeni zaměstnanci v rámci převodu práv a povinností dle § 338 ZP, včetně zaměstnanců, kteří nastoupili k zaměstnavateli až po provedení převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z DP.

- Bod 4.10.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- Bod 4.12 – stávající text se nahrazuje novým textem:

4.12 Za řízení kloubového autobusu nebo kloubového trolejbusu přísluší příplatek ve výši 4 Kč za odpracovanou hodinu v rámci definice směny.

- Bod 4.25.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

4.25.2 Příplatek je stanoven ve výši rozdílu mezi základní mzdou zastupovaného a zastupujícího zaměstnance. Při zastupování vedoucího zaměstnance se mzdou sjednanou smlouvou o mzdě se výše příplatku za zastupování stanoví vedoucím útvaru, v jehož podřízenosti je zastupovaný zaměstnanec, po dohodě s vedoucím odboru Personální a PaM, maximálně však do výše rozdílu mezi mzdou sjednanou smlouvou o mzdě zastupovaného a základní mzdou nebo mzdou sjednanou smlouvou o mzdě zastupujícího zaměstnance.

- Bod 4.25.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

4.25.3 Smluvní mzda zastupovaného a základní mzda zastupujícího zaměstnance je přepočtena v hodinovém vyjádření. Pobídková složka mzdy zastupovaného zaměstnance zastupujícímu zaměstnanci po dobu prvních 12 týdnů souvislého zastupování nepřísluší.

- Bod 4.25.7 – stávající text se nahrazuje novým textem:

4.25.7 Příplatek za zastupování se stanoví, s výjimkou zaměstnanců zastupujících vedoucí vozoven, po 4 týdnech souvislého zastupování s účinností od prvního dne zastupování. Po dobu prvních 12 týdnů souvislého zastupování náleží příplatek za zastupování až do výše rozdílu mezi základní mzdou zastupovaného zaměstnance (neobsazené funkce dle poslední známé výše mzdy) a zastupujícího zaměstnance dle bodů 4.25.2 a 4.25.4. Od 13. týdne souvislého zastupování náleží zastupujícímu zaměstnanci příplatek za zastupování až do výše rozdílu mezi základní mzdou a pobídkovou složkou mzdy zastupovaného zaměstnance (neobsazené funkce dle poslední známé výše mzdy) a zastupujícího zaměstnance.

- Doplňuje se text nového bodu 4.32:

4.32 Řidičům tramvají, kteří řídí dvounápravové historické vozy, náleží za každou odpracovanou hodinu s tímto vozem v rámci definice směny příplatek ve výši 5 Kč.

- Doplňuje se text nového bodu 4.33:

4.33 Průvodčím tramvají, kteří pracují na dvounápravovém historickém vozu, náleží za každou odpracovanou dobu na tomto vozu v rámci definice směny příplatek ve výši 5 Kč.

- Doplňuje se text nového bodu 4.34:

4.34 V roce 2023 přísluší řidiči autobusu za řízení trolejbusu příplatek ve výši 5 Kč za odpracovanou hodinu v rámci definice směny. V průběhu roku 2023 bude po projednání se zástupci OO nastaveno nové systémové řešení s předpokládanou účinností od ledna 2024.

- Bod 5.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

#### 5.1 Měsíční kolektivní výkonnostní odměny

Měsíční kolektivní výkonnostní odměny se poskytují všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců, jejichž odměňování se řídí podmínkami stanovenými ve smlouvách o mzdě, včetně manažerských smluv, a zaměstnanců získávajících předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon sjednané práce.

Měsíční kolektivní výkonnostní odměny se poskytují v sazbě 16 % a dále

- a) u řidičů MHD, včetně řidičů tramvají instruktorů a řidičů autobusů instruktorů a strojvedoucích metra, včetně strojvedoucích metra instruktorů, a dále u zaměstnanců manuálních profesí, v sazbě 10 %,
- b) u přepravních kontrolorů, v sazbě 33 %,



- c) u TH zaměstnanců v kolektivech konajících práci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, včetně zaměstnanců shodných funkcí, jimž je rozvrhována pracovní doba rovnoměrně z důvodu operativního zajištění provozu a dále u TH zaměstnanců v jednosměnném rovnoměrně rozvrženém pracovním režimu trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra, v sazbě 19 %.

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

- Bod 5.1.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

#### 5.1.3 Rozdělování měsíčních kolektivních výkonnostních odměn:

- a) z celkového objemu měsíčních kolektivních výkonnostních odměn stanoveného dle bodu 5.1.2 přiznává měsíční kolektivní 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,
  - po zohlednění míry přínosu jednotlivých zaměstnanců kolektivu na plnění stanovených úkolů dle odpracované doby, včetně přesčasů,
- b) přesun objemu prostředků na měsíční kolektivní výkonnostní odměny mezi kategoriemi a kolektivy dle bodu 5.1.1 a dle bodu 2.5.1 KS nelze provádět,
- c) u kolektivů dle bodu 5.1.1 písm. i), k) a l) lze převést nevyčerpané prostředky na měsíční kolektivní výkonnostní odměny do následujících měsíců s tím, že musí být vyčerpány nejpozději v posledním měsíci každého čtvrtletí. Přesun těchto prostředků mezi jednotlivými čtvrtletími nelze provádět, s výjimkou důvodů uvedených v bodě 5.1.4.
- U ostatních kolektivů lze přesunout objem prostředků na měsíční kolektivní výkonnostní odměny nevyčerpaných v příslušném období (měsíc) do následujících období (měsíců) pouze z důvodů uvedených v bodě 5.1.4,
- d) případné podklady k nepřiznaným měsíčním kolektivním výkonnostním odměnám archivuje vedoucí zaměstnanec příslušného útvaru.

- Bod 5.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

#### 5.2 Čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny

Čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměna je poskytována všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců v kolektivech dle bodu 5.1.1 písm. i), k) a l).

Celková částka čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny se stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru procentní sazbou měsíční kolektivní výkonnostní odměny stanovenou dle bodu 5.1, násobenou součtem skutečně přiznaných mzdových tarifů za dobu nepřítomnosti zaměstnance kolektivu, vyjma doby, po kterou je zaměstnanec v mimoevidenčním stavu. Pro stanovení objemu finančních prostředků se za dobu nepřítomnosti zaměstnance kolektivu považuje doba poskytnutého pracovního volna bez náhrady mzdy, tj. doba neplacené překážky v práci. Jedná se o osobní překážky v práci, překážky v práci z důvodu obecného zájmu, v rámci odborného rozvoje, dále neomluvené absence, dlouhodobé péče, dočasné pracovní neschopnosti, nepracovního úrazu a ošetřování člena rodiny a další neplacené volno na žádost zaměstnance se souhlasem zaměstnavatele. Maximální výše čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny je 20 % ze souhrnu měsíčních kolektivních výkonnostních odměn zaměstnance vyplacených v příslušném kalendářním čtvrtletí.

Čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny se poskytují za kalendářní čtvrtletí a jsou vypláceny ve vyúčtování mzdy za první měsíc následujícího čtvrtletí.

Z celkového objemu čtvrtletních kolektivních výkonnostních odměn stanoveného podle tohoto bodu přiznává kolektivní výkonnostní odměny jednotlivým zaměstnancům kolektivu nejbližší vedoucí zaměstnanec, a to na základě zhodnocení aktivního přístupu a osobní míry přínosu při plnění stanovených úkolů a dalších principů pro rozdělování měsíčních kolektivních výkonnostních odměn uvedených v bodě 5.1.3 písm. a) a b).

V případě nerozdělení celého objemu prostředků na čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny nelze tyto prostředky převádět do dalších období.

- Bod 5.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

### 5.3 Prémie za pracovní výkonnost

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

Prémie za pracovní výkonnost je poskytována pouze v případě, že je přírážka zaměstnancem uložena a zpracována v souladu s Tarifem, Smluvními přepravními podmínkami, Provozním předpisem D 6 a ostatními závaznými normami.

Její výše se stanovuje takto:

200 Kč	z každé snížené přírážky uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem a zaplacené na místě
200 Kč	z každé dodatečně zaplacené přírážky na základě podaného Zázpisu o provedené přepravní kontrole (dále jen „ZOPPK“) uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem a zaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení
8 Kč	z každé přírážky na základě podaného ZOPPK uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem a nezaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení
100 Kč	z každé přírážky uložené cestujícímu, který porušil přepravní podmínky a zaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení
20 Kč	z každé přírážky uložené cestujícímu, který se neprokázal platným jízdním dokladem za přepravné a zaplacené do 30 kalendářních dnů od uložení

Pokud nastane pokles přepravených cestujících v příslušném měsíci pod úroveň:

- 65 % téhož měsíce roku 2019, zvýší se prémie za pracovní výkonnost z přírážek vyplácených zaměstnanci za tento měsíc dle tabulky tohoto bodu o 20 %,
- 45 % téhož měsíce roku 2019, zvýší se prémie za pracovní výkonnost z přírážek vyplácených zaměstnanci za tento měsíc dle tabulky tohoto bodu o 30 %.

Pokles přepravených osob bude stanoven na základě měření obsazenosti metra.

O případné změně bodu bude možno jednat na návrh jedné ze smluvních stran.

- Bod 5.5.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.5.1 Zaměstnancům všech kategorií lze přiznat mimořádné odměny v souvislosti s výkonem práce zpravidla z těchto důvodů:

- za mimořádné pracovní úsilí, které bylo vynaloženo při plnění pracovních úkolů, které se vyskytují ojediněle a jsou mimořádné svojí složitostí a dále např. za přijetí zlepšovacího návrhu zaměstnance nebo činnost související s přímou likvidací mimořádné události,

- b) za výkon funkce mentora,
- c) jedná-li se o stimulaci v souvislosti s důstojným odchodem zaměstnance do starobního důchodu dle předem projednaného programu s odborovými organizacemi,
- d) v souvislosti se skončením pracovního poměru zaměstnance při schválení personálním ředitelem,
- e) za činnost zaměstnance související s členstvím v Jednotce sboru dobrovolných hasičů DP.

Přiznání mimořádných odměn dle písm. a) a b) tohoto bodu musí být písemně zdůvodněno.

Zaměstnavatel bude rovnoměrně plánovat finanční prostředky dle jednotlivých kategorií zaměstnanců a poskytne odborovým organizacím čtvrtletně přehled (členěný dle úseků a jednotek) o vyplacených mimořádných odměnách ve struktuře tohoto bodu.

- Bod 5.6.5 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.6.5 O konkrétním způsobu výpočtu a výši zvláštní mimořádné odměny rozhoduje představenstvo při schválení vyplacení této odměny, přičemž jsou možné dva způsoby výpočtu:

- a) výpočet zohledňující odpracovanou dobu a vyplacené mzdy:

Zvláštní mimořádné odměny budou zaměstnancům stanoveny z jim vyplacených základních mezd, odměn z dohod, příplatků a kolektivních výkonnostních odměn v období, za které bude stanovena základna. Z objemu prostředků určených pro výplatu zvláštních mimořádných odměn a součtu vyplacených základních mezd, odměn z dohod, příplatků a kolektivních výkonnostních odměn budou stanoveny koeficienty na 1 000 Kč základních mezd nebo odměn z dohod. Výpočet bude proveden s přesností na dvě desetinná místa. Zaměstnancům bude zvláštní mimořádná odměna stanovena jako součin jejich vyplacených základních mezd, odměn z dohod, příplatků a kolektivních výkonnostních odměn ve sledovaném období a koeficientu na 1 000 Kč. Výsledné částky k výplatám se zaokrouhlují zásadně vždy na celé koruny směrem dolů;

- b) přidělený objem prostředků rozděluje příslušný vedoucí útvaru, a to s ohledem na odpracovanou dobu v rámci mimořádné situace. Představenstvo může stanovit minimální a maximální výši přiznané částky zvláštní mimořádné odměny.

Představenstvo může stanovit maximální násobek výše výsledné částky k výplatám na zaměstnance vztažený k průměrné výši výsledné částky k výplatám při zachování celkové částky k užití stanovené v souladu s bodem 5.6.2.

- Bod 5.7 – stávající text se nahrazuje novým textem:

#### 5.7 Dlouhodobá výkonnostní odměna

Pro všechny kategorie zaměstnanců bude vyplácena dlouhodobá výkonnostní odměna ve výši 1,5 % z vyplacených mzdových tarifů a kolektivních výkonnostních odměn za kalendářní čtvrtletí (u smluvní mzdy z vyplacených měsíčních mezd a pobídkové složky mzdy za manažerské, resp. komplexní hodnocení) při splnění těchto podmínek:

- výkon práce v příslušném kalendářním čtvrtletí,
- nesmí vykazat v příslušném kalendářním čtvrtletí neomluvené zameškání práce,
- není v příslušném kalendářním čtvrtletí písemně upozorněn v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,

- není v příslušném kalendářním čtvrtletí písemně upozorněn pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- není v příslušném kalendářním čtvrtletí písemně upozorněn pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci,
- není v příslušném kalendářním čtvrtletí písemně upozorněn na nesplňování uspokojivých pracovních výsledků,
- neporuší-li v příslušném kalendářním čtvrtletí zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP.

### III. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Dodatek č. 1 KS nabývá platnosti dnem jeho podpisu a účinnosti dnem **1. 1. 2023**, s výjimkou nového znění bodu 4.10.1 Přílohy KS, které nabývá účinnosti dnem **1. 4. 2023**, **a pozbývá účinnosti dnem 31. 12. 2023.**

Ustanovení Kapitoly 5 a Přílohy KS účinné pro rok 2022 nedotčené tímto Dodatkem č. 1 KS zůstávají účinné i pro rok 2023, s výjimkou ustanovení bodů 2.1, 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c), 2.4 a 2.8 Přílohy KS, o jejichž úpravách bude jednáno v dalším dodatku KS.

**Ostatní ustanovení Kolektivní smlouvy Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost uzavřené na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026 zůstávají beze změn.**

2. Po nabytí platnosti novelizace ZP, jejíž obsah má dopad do oblastí upravených KS, jsou smluvní strany povinny zahájit jednání o dodatku KS, jehož předmětem bude pouze obsah této novelizace ZP.

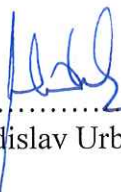
3. Dodatek č. 1 KS je vyhotoven ve 27 originálech v tomto rozdělení: 1x člen představenstva, jemuž byla svěřena pozice personálního ředitele, 1x 900200 – odbor Právní, 1x 400220 – odd. Speciální analýzy, 24x zástupci odborových organizací.

V Praze dne 15. 12. 2022

**Za zaměstnavatele:**



.....  
Ing. Petr Witowski



.....  
Ing. Ladislav Urbánek

**Za odborové organizace:**



.....  
Jiří Obitko



.....  
Miloslav Vlk



.....  
Luboš Olejář



.....  
Oldřich Schneider



.....  
Roman Slanina



.....  
Vratislav Feigel



.....  
Marcel Nový



.....  
Josef Buriánek



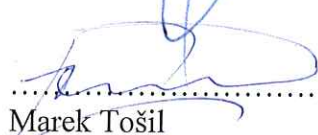
.....  
Zdeňka Králová

  
.....  
Vilma Havlíková

  
.....  
Zuzana Novotná


  
.....  
Petr Pulec


  
.....  
Stanislav Mikšovský


  
.....  
Marek Tošil

  
.....  
Karel Kavalír

  
.....  
Tomáš Novotný

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

  
.....  
Jiří Vajnar

  
.....  
Eduard Kula



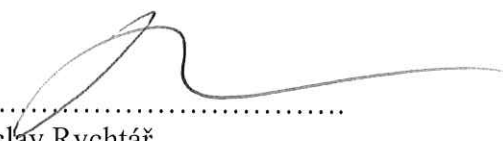
.....  
Petr Vítů



.....  
Tomáš Mikšovský



.....  
Ladislav Walter



.....  
Václav Rychtář



.....  
Ivana Poláchová

