

Kolektivní smlouva

Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost

na období 2008 - 2009

uzavřená dne 21.12.2007

Dodatek č. 1

zaměstnavatel

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost (dále DP nebo zaměstnavatel),
Sokolovská 217/42, 190 22 Praha 9, IČ: 00005886

jednající
Radovanem Šteinerem, předsedou představenstva

Ing. Martinem Dvořákem, místopředsedou představenstva

a

jménem všech zaměstnanců tyto odborové organizace:

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

Základní organizace Odborového svazu pracovníků dopravy, silničního hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy DP Metro Praha o.z. - strojvedoucí, IČ: 86596802,
zastoupená Tomášem Novotným

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

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

Základní organizace Odborového svazu pracovníků v dopravě, silničním hospodářství
a autoopravárenství Čech a Moravy – Dopravní podnik Elektrické dráhy, o.z. IČ: 17049008,
zastoupená Křištofem Veselkou

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

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

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

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

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

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

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

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

XXL – Svaz, IČ: 28553811, zastoupená Stanislavem Mikšovským

uzavírají dodatek č. 1 ke kolektivní smlouvě na období 2008 - 2009

V obsahu kolektivní smlouvy na období 2008 - 2009 dochází na základě tohoto dodatku č. 1 k následujícím změnám:

2. Pracovněprávní vztahy

1) bod 2.3.2 - stávající text se upravuje takto:

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

- a) zaměstnavatel v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření projedná tyto záměry včas, nejpozději 30 kalendářních dnů, pokud nebude dohodnuta lhůta delší, před podáním výpovědi s příslušnými odborovými organizacemi. Současně s tím projedná opatření ke zmírnění nepříznivých důsledků pro zaměstnance, kteří mají být propuštěni, především možnost jejich zaměstnání v pracovním poměru na jiném vhodném pracovním místě v DP. Tato pracovní místa mohou být i charakteru vyžadujícího rekvalifikaci, event. s nižší kvalifikací než rušená pracovní místa a jejich počet nemusí odpovídat počtu rušených míst,

- b) při propouštění zaměstnanců z organizačních důvodů využije zaměstnavatel především přirozeného úbytku zaměstnanců, případně zaměstnanců, kteří projeví zájem o odchod z DP, s cílem zaměstnat maximum zaměstnanců v produktivním věku. K jeho usměrňování bude vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou využít možnosti odchodu do starobního důchodu. S ohledem na předpokládaný odchod některých zaměstnanců do důchodu bude průběžně zpracováván přehled volných míst, která nebudou zrušena a která lze obsadit uvolňovanými zaměstnanci především v produktivním věku; obdobně bude postupováno u nově vytvářených pracovních míst,
- c) při hromadném propouštění, tj. skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP 30 a více zaměstnanců DP, bude zaměstnavatel dále postupovat podle § 62 a násl. ZP,
- d) zaměstnavatel dále projedná s příslušnými odborovými organizacemi důvody a zamýšlený postup převodu činností na externí dodavatele,
- e) v případě zamýšlených strukturálních změn, organizačních nebo racionalizačních opatření, bude přednostně snižováno množství pracovníků najímaných z dodavatelských organizací na obdobné práce vykonávané v jednotce, provozu nebo oddělení, které jsou vykonávány zaměstnanci DP.

2) bod 2.5.1 - stávající text se upravuje takto:

2.5.1 Délka pracovní doby činí:

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

3) bod 2.5.6 - stávající text se upravuje takto:

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

4) vkládá se text nového bodu 2.5.15:

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

4. Mzdová oblast

5) bod 4.4.2 - stávající text se upravuje takto:

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

6) bod 4.4.6 - stávající text se upravuje takto:

4.4.6 Mzda se zaměstnanci vyplácí v zákonných penězích. Mzdu zasílá zaměstnavatel na základě žádosti zaměstnance na jeden jeho účet u peněžního ústavu nebo ji vyplácí v pracovní době na pracovišti nebo místě určeném zaměstnavatelem. Vyúčtování mzdy se předává v pracovní době zaměstnanci na pracovišti nebo místě určeném zaměstnavatelem.

5. Sociální oblast

7) bod 5.1 - stávající text se upravuje takto:

5.1 Závodní preventivní péče, zdravotní pojištění

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

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

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

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

5.1.3 Z důvodu odborného posouzení zdravotního stavu jsou zaměstnanci povinni, v souladu s ust. § 32 ZP a Pracovním řádem DP, se podrobit vstupní lékařské prohlídce. Další preventivní prohlídky (periodické, mimořádně) zaměstnanci absolvují v souladu se zvláštními právními předpisy dle pokynu zaměstnavatele.

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

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

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

U zaměstnance, u něhož charakter vyšetření nebo lékařského zákroku v rámci pravidelné preventivní prohlídky neumožňuje po zbytek pracovního dne vykonávat svou práci, se jedná o překážku na straně zaměstnavatele.

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

5.1.8 Zdravotní pojištění ve dnech pracovního volna bez náhrady mzdy

Pokud je zaměstnancům poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy, na základě odstavců 5.5.3, 5.5.4 této KS, podílí se zaměstnanec úhradou sazby pojistného ve výši 4,5 % a zaměstnavatel 9 %.

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

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

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

8) vkládá se text nového bodu 5.1.10:

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

9) vkládá se text nového bodu 5.1.11:

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

10) vkládá se text nového bodu 5.1.12:

5.1.12 Náhrada mzdy zaměstnanci nepřisluší, jestliže neomluveně zameškal převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno, nebo jestliže se po skončení pracovního volna bez vážného důvodu včas nevrátí do práce. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se sčítají.

11) bod 5.2.4 - stávající text se upravuje takto:

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

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

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

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

12) vkládá se text nového bodu 5.2.14:

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

13) vkládá se text nového bodu 5.5.15:

5.5.15 Zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným přísluší dvakrát ročně náhrada mzdy za první tři dny ve výši 60 % průměrné mzdy. Pro účely stanovení náhrady mzdy se zjištěný průměrný výdělek upraví způsobem, který je uveden v § 192 odst. 2 zákoníku práce.

14) bod 5.6.4 stávající text se upravuje takto:

5.6.4 Zaměstnanec, který nevyužije možnosti uzavření penzijního připojištění za uvedených podmínek a má uzavřenu smlouvu o životním pojištění v souladu s platnou kolektivní smlouvou, může požádat o navýšení příspěvku na životní pojištění o 200,- Kč/měsíc. Zaměstnavatel bude tedy poskytovat tomuto zaměstnanci příspěvek na životní pojištění ve výši 500,- Kč/ měsíc.

15) vkládá se text nového bodu 5.6.8:

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

- zaměstnanec si sám zvolí, zda chce možnost životního pojištění využít za podmínek stanovených zaměstnavatelem,
- příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100,- Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- zaměstnavatel bude přispívat zaměstnanci na životní pojištění částkou 300,- Kč/měsíc, tato částka bude převedena do zaměstnancem vybrané pojišťovny,
- zaměstnanec musí být v pracovním poměru u DP nepřetržitě nejméně 3 roky, příspěvek bude zaměstnanci poskytnut nejdříve od měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanec tuto podmínku splnil,
- zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr (včetně odchodu do starobního důchodu), již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele.

Právo na příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění nemá zaměstnanec:

- v mimoevidenčním stavu, s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
- se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 hod. (s výjimkou poživatelů částečného nebo plného invalidního důchodu),
- pokud koná práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- který neuzavřel smlouvu o životním pojištění prostřednictvím makléře, s výjimkou smluv sepsaných u vybraných pojišťoven před datem 1.11.2008 (smlouva splňuje zákonné podmínky daňové uznatelnosti - konec pojištění nejdříve v 60 letech věku pojištěného a doba trvání pojištění minimálně 5 let),
- 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.

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

V případě, že zaměstnanec nabídku příspěvku na životní pojištění za uvedených podmínek nevyužije a má uzavřeno penzijní připojištění v souladu s touto KS, může požádat o navýšení příspěvku 200,- Kč/měsíc. Zaměstnavatel bude tedy poskytovat tomuto zaměstnanci příspěvek na penzijní připojištění ve výši 500,- Kč/ měsíc.

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

16) bod 5.7.2 - stávající text se upravuje takto:

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

Právo na zaměstnaneckou jízdenku pouze pro zaměstnance

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

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

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

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

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

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

17) vkládá se text nového bodu 5.7.3:

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

- byly splněny podmínky bodů 5.7.1 nebo 5.7.2,
- zaměstnanec současně odešel do starobního nebo plně invalidního důchodu.

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

18) Stávající body 5.7.3; 5.7.4; 5.7.5; 5.7.6 se přečíslovávají na 5.7.4; 5.7.5; 5.7.6; 5.7.7.

19) bod 5.8.2 - stávající text se upravuje takto:

5.8.2 Odborové organizace se dohodly na přerozdělení finančního daru všem odborovým organizacím dle počtu členů v jednotlivých odborových organizacích, kteří jsou zaměstnanci DP, podle počtu platných dohod o srážkách ze mzdy k 31.12. předchozího kalendářního roku (360,- Kč na jednoho člena). Tento způsob se nebude měnit po dobu platnosti této KS.

Finanční prostředky budou vyplaceny zálohově, tj. 20.2. a 1.8. kalendářního roku s tím, že bude uzavřena mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací darovací smlouva.

20) bod 5.8.7 - stávající text se upravuje takto:

5.8.7 Právo na poskytnutí příspěvku dle bodu 5.8.6 mají také zaměstnanci propuštění z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z těchto důvodů, kterým po ukončení pracovního poměru následně vzniká nárok na starobní důchod nejdéle v období dvanácti měsíců po skončení výpovědní doby.

21) bod 5.8.8 - stávající text se upravuje takto:

5.8.8 Doba zaměstnání v DP

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

- doba pracovního poměru i před 18. rokem věku (doba učebního poměru se nezapočítává),
- doba nepřetržitého pracovního poměru u jiného zaměstnavatele, jehož práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů přešla na DP,
- doba pracovního poměru zaměstnanců, kteří byli delimitací převedeni mimo DP a opětnou delimitací bezprostředně nastoupili zpět do DP,
- doba zaměstnání v delimitovaných organizacích, pokud bezprostředně navazovala na zaměstnání u DP,
- doba vazby, pokud zaměstnanec nebyl pravomocně odsouzen (bylo-li trestní stíhání proti zaměstnanci zastaveno nebo byl-li zproštěn obžaloby),
- doba vazby a doba výkonu trestu, která podléhá zákonu o rehabilitaci,
- doba strávená v DP před převodem zaměstnance k jinému zaměstnavateli při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ZP na jiného zaměstnavatele a to pouze v případě ukončení pracovního poměru s novým zaměstnavatelem (s výjimkou okamžitého zrušení) a bezprostředního nástupu zpět k DP – doba před převodem a doba po opětovném nástupu se sčítají.

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

- na mateřské dovolené, na rodičovské dovolené,
- kterým bylo povoleno neplacené volno po skončení rodičovské dovolené,
- kteří vykonávají brannou povinnost,
- uvolnění k výkonu veřejných funkcí nebo jiné činnosti pro společenské organizace (např. odborových funkcí), pokud zaměstnavatel neposkytuje zaměstnanci mzdu nebo náhradu mzdy anebo jí jsou tato plnění plně refundována,
- vyslání do škol, kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
- ve vyšetřovací vazbě, pokud nebyli pravomocně odsouzeni,
- kterým bylo poskytnuto neplacené volno bez náhrady mzdy v rozsahu delším než 4 týdny, a to ode dne nástupu tohoto volna,
- v mimo evidenčním stavu ze zdravotních důvodů (částečný invalidní důchod, invalidní důchod).

Do doby trvání pracovního poměru se nezahrnuje:

- doba vazby, pokud zaměstnanec byl pravomocně odsouzen,
- doba výkonu trestu.“

22) bod 5.8.10 - stávající text se upravuje takto:

5.8.10 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na kalendářní rok **poukázky FlexiPASS** od firmy **SodexhoPASS**. Poukázky lze využít k úhradě v lékárnách, rekreace nebo zájezdů, využití v tělovýchovných a sportovních zařízeních, vzdělávacích zařízeních a na kulturní akce v široké síti smluvních partnerů. Poukázky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, sociálního i zdravotního pojištění. Výše hodnoty poukázky je stanovena na částku 3 000,- Kč.

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

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

Právo na poskytnutí poukázek **nemají zaměstnanci:**

- kteří nepobírali mzdu bezhotovostně ve všech měsících uplynulého kalendářního roku,
- kteří konají práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce,
- kteří jsou v mimo evidenčním stavu s výjimkou uvolněných odborových funkcionářů pracujících pro DP,
- kteří jsou vysláni do škol a kurzů, jimž zaměstnavatel neposkytuje mzdu,
- se sjednaným týdenním úvazkem kratším než 30 h (s výjimkou poživatelů částečného nebo plného invalidního důchodu),
- ve výpovědní době (výpověď jak ze strany zaměstnance tak i zaměstnavatele) s výjimkou výpovědi dle ust. § 52 písm. a) až d) ZP a výpovědi dle ust. § 50 odst. 3 ZP z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu.

Zaměstnanec, kterému vzniklo právo na poukázky FlexiPASS a nemá o ně zájem, může do 30.6. kalendářního roku závazně požádat místo poukázek o zaslání částky 3 000,- Kč na účet svého penzijního fondu, na který je mu zasílán příspěvek zaměstnavatele, případně na životní pojištění do zaměstnancem vybrané pojišťovny. Na účet bude částka zaslána v říjnu kalendářního roku. V případě ukončení pracovního poměru před 30.9. kalendářního roku, bude částka na penzijní připojištění zaslána v měsíci ukončení pracovního poměru.

23) bod 5.8.11 - stávající text se upravuje takto:

5.8.11 Zaměstnancům, kteří se dostanou do mimořádně závažné finanční nebo sociální situace, lze vyplatit sociální výpomoc a to až do výše 20 000,- Kč.

Důvodem poskytnutí sociální výpomoci mohou být pouze nepředvídatelné události hodné zvláštního zřetele tj. např. pohromy a katastrofy devastující trvalé bydliště (požár, povodeň, vichřice).

Poskytnout sociální výpomoc lze i v případě úmrtí zaměstnance nejbližším pozůstalým (manžel, manželka, druh, družka, registrovaný partner, nezaopatřené děti, případně i jiná osoba odkázaná výživou na zaměstnance), a to až do výše 20 000,- Kč.

Písemnou žádost předkládá zaměstnanec nebo rodinný příslušník nadřizovanému, který žádost projedná s příslušnou odborovou organizací. Na základě jejich doporučení (ověření dané situace) je žádost předána personálnímu řediteli, který ji projedná se všemi odborovými organizacemi.

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

7. Činnost odborových organizací a vztahy se zaměstnavatelem

24) bod 7.2 - stávající text se upravuje takto:

7.2 Právo projednání

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

Zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými organizacemi zejména:

- ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- množství práce a pracovní tempo,
- zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- změny organizace práce,
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců,
- opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců,
- rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- stanovení jízdních dob,
- další opatření, která se týkají většího počtu zaměstnanců, (5 a více) např.:
 - nepřetržitý odpočinek v týdnu,
 - pravidelný termín výplaty mzdy,
 - rozdělení benefitů z penzijního pojištěnía další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy
- převod podle ust. §§ 338 – 342 ZP,
- opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 ZP,
- otázky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rozsahu stanoveném ust. § 101 až § 106 odst. 1 a ust. § 108 ZP a zvláštním zákonem,
- výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
- výši požadované náhrady škody, za níž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou škody, nepřesahující 1000,- Kč,
- způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
- celkový rozsah přesčasové práce,
- všechny vnitřní normy vydané ve smyslu této KS, pokud odborové organizace vznesou připomínky,

- změny způsobu zajištění závodní preventivní péče,
- oblast stravování,
- čerpání sociálních nákladů
- pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
- zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle ust. § 62 ZP,
- stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele,
- neposkytnutí náhrady mzdy nebo její části zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení režimu dočasně práce neschopného.

25) bod 7.4 - stávající text se upravuje takto:

7.4 Právo kontroly

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

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

8. Stížnosti a spory

26) bod 8.13 - stávající text se upravuje takto:

8.13 Přímý nadřízený vedoucí zaměstnanec je povinen předem seznámit zaměstnance s celým textem stížnosti, která na něj byla podána, včetně jména a příjmení stěžovatele a na jeho vyžádání předat kopii celé stížnosti. Vedoucí zaměstnanec při předání kopie stížnosti z této odstraní všechny identifikační údaje stěžovatele vyjma jeho příjmení a jména.

9. Závěrečná ustanovení

27) bod 9.2 - stávající text se upravuje takto:

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

28) vkládá se text nového bodu 9.14:

9.14 Navrhované body u Dodatku č. 1 této KS, u kterých nedošlo k dohodě smluvních stran, budou předmětem kolektivního jednání o Dodatku č. 2 této KS na rok 2009 se zahájením nejpozději do 15.1.2009. Zaměstnavatel garantuje navýšení mzdových tarifů nejméně o 0,1 % nad inflaci CPI roku 2008 od 1.3.2009.

28) Stávající body 9.14; 9.15; 9.16; 9.17 se přečíslovávají na 9.15; 9.16; 9.17; 9.18.

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

29) bez náhrady se ruší v obsahu část III

Část I

1 Úvodní ustanovení

30) bez náhrady se ruší text bodu 1.7

2 Základní mzda

31) bod 2.1 - stávající text se upravuje takto:

2.1 Mzdový tarif řidičů MHD

	hodinový tarif v Kč/hod
Strojvedoucí-instruktor	162,40
Strojvedoucí metra	139,80
Řidič tramvaje	120,00
Řidič autobusu	120,00
Strojvedoucí metra - kurz	92,40
Řidič tramvaje- kurz	86,20
Řidič autobusu - kurz, řidič v zácviku (čekatel) do získání průkazu profesní způsobilosti řidiče	86,20

32) bod 2.3 a) - stávající text se upravuje takto:

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

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	12 730 - 12 970	12 850
2.	13 100 - 14 180	13 640
3.	13 690 - 15 620	14 650
4.	14 480 - 17 260	15 870
5.	15 490 - 19 130	17 310
6.	16 770 - 21 250	19 010
7.	18 260 - 23 580	20 920
8.	20 010 - 26 190	23 100
9.	21 970 - 29 010	25 490
10.	24 150 - 31 930	28 040
11.	26 480 - 35 220	30 850
12.	29 090 - 38 670	33 880
13.	31 900 - 42 330	37 110
14.	34 930 - 46 210	40 570

33) bod 2.3 b) - stávající text se upravuje takto:

2.3 b) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.

tarifní stupeň	tarifní rozpětí (Kč/měsíc)	tarifní střed
1.	13 580 - 13 840	13 710
2.	13 970 - 15 130	14 550
3.	14 600 - 16 660	15 630
4.	15 450 - 18 410	16 930
5.	16 520 - 20 400	18 460
6.	17 890 - 22 670	20 280
7.	19 480 - 25 160	22 320
8.	21 340 - 27 940	24 640
9.	23 440 - 30 940	27 190
10.	25 760 - 34 060	29 910
11.	28 250 - 37 570	32 910
12.	31 030 - 41 250	36 140

34) bod 2.4 - stávající text se upravuje takto:

2.4 Mzdový tarif přepravních kontrolorů

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

35) bod 2.5 - stávající text se upravuje takto:

2.5 Při zvyšování mzdového tarifu bude navýšeno spodní rozhraní mzdového tarifu o 4% výše než horní rozhraní mzdového tarifu.

36) bod 2.6.2 - stávající text se upravuje takto:

2.6.2 Základní mzdy v tarifním rozpětí mohou být přiznány v takové výši, aby úsek generálního ředitele a úseky odborných ředitelů nepřekročily součet 50 % rozpětí v přiznaných tarifních stupních zaměstnanců těchto úseků, přičemž nesmí dojít k přesunu prostředků přidělených pro TH zaměstnance dle rozdělení do tabulek 2.3 a) a 2.3 b), přepravní kontrolory a pro manuální zaměstnance.

37) bod 2.7 - stávající text se upravuje takto:

2.7 Smluvní mzdy

2.7.1 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.

2.7.2 Smlouvy o mzdě lze uzavírat s vedoucími odborů, vedoucími jednotek, vedoucími provozoven, vedoucími provozů, vedoucími služeb, vedoucími oddělení a výjimečně se zaměstnanci v ostatních funkcích. Zaměstnavatel bude dvakrát ročně informovat odborové organizace o počtu smluvních mezd podle kategorií.

2.7.3 Při stanovení základní mzdy v tarifním rozpětí zaměstnanec nepoklesne její úroveň pod sjednanou smluvní mzdu včetně výkonnostních odměn v předchozím roce.

38) bod 2.8.1 - stávající text se upravuje takto:

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

3. Odměňování při výkonu jiné práce

39) bod 3.1.4 - stávající text se upravuje takto:

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. Doplatek nebude vyplácen, pokud si zaměstnanec přes prokazatelné vyzvání zaměstnavatelem nezajistil platnost všech oprávnění k výkonu sjednané práce (řidičský průkaz, profesní osvědčení, lékařská prohlídka apod.).

4 Poskytování příplatků

40) bod 4.2 - stávající text se upravuje takto:

4.2 Mzda a náhrada mzdy za svátek

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

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

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

41) bod 4.9 - stávající text se upravuje takto:

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

Od 1.7.2009 za každou hodinu čekání mezi jednotlivými částmi dělené směny přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25,- Kč.

42) bod 4.11 - stávající text se upravuje takto:

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. Tento příplatek se neposkytuje v případě zácviku absolventů kurzu do doby získání průkazu profesní způsobilosti řidiče.

43) bod 4.24 - stávající text se upravuje takto:

4.24 Při výkonu služby na zvláštních linkách a smluvní dopravě pro zdravotně postižené přísluší příplatek ve výši 5,- Kč za každou odpracovanou hodinu na lince.

44) vkládá se text nového bodu 4.26:

4.26 Dispečerům JPA, kteří mimořádně vykonávají na základě pověření činnost dopravní kontroly přísluší po dobu výkonu této činnosti příplatek ve výši 15,-Kč za každou odpracovanou hodinu.

5 Pobídkové složky mzdy

45) bod 5.1 - stávající text se upravuje takto:

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 smluv a frekventantům kurzů, kteří se připravují na výkon povolání (až do doby získání průkazu profesní způsobilosti řidiče).

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

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

46) bod 5.1.1 - stávající text se upravuje takto:

5.1.1 Stanovení kolektivu zaměstnanců

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

- h) kolektiv zaměstnanců TH s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v jednotce dle útvarů a funkcí přímo řízených vedoucím jednotky,
- i) kolektiv zaměstnanců TH v úseku odborného resp. generálního ředitele dle útvarů přímo řízených ředitelem,
- j) kolektiv přepravních kontrolorů.

47) bod 5.1.2 - stávající text se upravuje takto:

5.1.2

- a) u kolektivu podle bodu a), b), c), a d) procentní sazbou výkonnostní odměny 10%, u kolektivu e), f), g), h) a j) procentní sazbou výkonnostní odměny 7% násobenou součtem skutečně vyplacených tarifních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu,
- b) u kolektivu podle bodu i) procentní sazbou výkonnostní odměny 7% násobenou součtem přiznaných měsíčních mzdových tarifů skutečného počtu zaměstnanců kolektivu.

48) bod 5.2 - stávající text se upravuje takto:

5.2 Prémie

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

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

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

Zaměstnancům provádějícím přepravní kontrolu, kteří ukončí pracovní poměr, náleží rovněž prémie za pracovní výkonnost dle tabulky v bodě 5.2 z případů, které byly realizovány prodejem s jednorázovým termínem vyplacení nejpozději do 7 měsíců od ukončení pracovního poměru.

Pravidla pro poskytování prémie zaměstnancům provádějícím přepravní kontrolu upravuje Pokyn DŘ.

49) bod 5.4.2 - stávající text se upravuje takto:

5.4.2 Mimořádné odměny navrhuji vedoucí zaměstnanci a schvalují odborní ředitelé v rámci prostředků přidělených danému úseku na začátku roku.

6 Pracovní pohotovost

50) bod 6 stávající text se upravuje takto:

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 řidičů při čekání na smluvních jízdách náleží zaměstnanci za hodinu čekání odměna ve výši 28 % průměrného hodinového výdělku (maximálně 8 hodin za den).“

Část III

Pravidla pro odměňování zaměstnanců kategorie TH neprovozní

51) bez náhrady se ruší text části III

Tento dodatek č. 1 je nedílnou součástí platné kolektivní smlouvy a nabývá platnosti dnem podpisu smluvních stran a účinnosti od 1. ledna 2009.

V Praze dne: 19.12.2008

Za zaměstnavatele:

.....
Radovan Šteiner

.....
Ing. Martin Dvořák

Za odborové organizace:

.....
Jiří Obitko

.....
Tomáš Novotný

.....
Luboš Olejář

.....
Oldřich Schneider

.....
Krištof Veselka

.....
Vratislav Feigel

.....
Jiří Čada

.....
Josef Buriánek

.....
Mgr. Lucie Helmová

.....
Ing. Arnošt Stecher

.....
Ing. Karel Černý

.....
Jiří Zabloudil

.....
Petr Pulec

.....
Stanislav Mikšovský