



Dodatek č. 6

ke

Kolektivní smlouvě

**Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost
uzavřené
na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026 ve znění Dodatku č. 1,
Dodatku č. 2, Dodatku č. 3, Dodatku č. 4 a Dodatku č. 5
(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. Ladislavem Urbánkem, předsedou představenstva
Ing. Janem Šurovským, Ph.D., 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 Vlkem

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.H.L.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

Odborové sdružení pražských dopraváků, sídlem Biskupcova 2905/54, Žižkov, 130 00
Praha 3,
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

Základní organizace Federace výkonných zaměstnanců - MHD, sídlem Na bojišti 1452/5,
Nové město, 120 00 Praha 2,
IČO: 03371786,
zastoupená Miloslavem Kadlecem

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

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

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 Jiřím Zabloudilem, dr. h. c.

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

Dodatek č. 6 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 se doplňuje text nového bodu a stávající body se nahrazují novým textem následujícím způsobem:

- Bod 2.3.7 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.3.7 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné. Odstupné se poskytuje v závislosti na době nepřetržitého trvání pracovního poměru zaměstnance u DP. Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP se posuzuje dle bodu 5.9.7.

Při ukončení pracovního poměru bude výše odstupného činit v závislosti na délce pracovního poměru:

Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP	Základní výše odstupného (násobek průměrného měsíčního výdělku)	Výše odstupného při skončení pracovního poměru dohodou o 1 měsíc dříve, než by uplynula výpovědní doba	Výše odstupného při skončení pracovního poměru dohodou o 2 měsíce dříve, než by uplynula výpovědní doba
do 8 let	3násobek	4násobek	5násobek
8 a více let	5násobek	6násobek	7násobek
15 a více let	6násobek	7násobek	8násobek
20 a více let	7násobek	8násobek	9násobek
25 a více let	8násobek	9násobek	10násobek
30 a více let	9násobek	10násobek	11násobek
35 a více let	10násobek	11násobek	12násobek

- Bod 2.3.9 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.3.9 Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP nebo dohodou z týchž důvodů a zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. f) ZP z důvodu pozbytí způsobilosti pro výkon sjednaného druhu práce na základě provedení dopravně psychologického vyšetření nebo dohodou z téhož důvodu, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 6násobku měsíčního průměrného výdělku. Tento důvod musí být prokazatelně zdokumentován:

- a) u řidičů MHD, strojvedoucích metra a strojvedoucích NTP po odpracování nepřetržitě nejméně 1 roku v těchto profesích u DP,
- b) u ostatních zaměstnanců, jejichž zdravotní způsobilost je posuzována dle zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo vyhlášky č. 260/2023 Sb., o stanovení podmínek zdravotní způsobilosti osob k provozování dráhy a drážní dopravy, ve znění pozdějších předpisů,

po odpracování nepřetržitě nejméně 5 let od posledního vzniku pracovního poměru u DP, a to ve funkcích nebo profesích, u kterých je zdravotní způsobilost posuzována podle těchto právních předpisů,

- c) u ostatních zaměstnanců po odpracování 10 let od posledního vzniku pracovního poměru u DP.

Zaměstnancům zařazeným do Sociálního programu DP na dobu určitou se souběžnou změnou pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou bude odstupné ve výši 6násobku měsíčního průměrného výdělku vyplaceno při skončení pracovního poměru z důvodu uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru dle § 65 ZP.

- Bod 2.4.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.4.2 Při určení čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen přihlížet vedle provozních důvodů též k oprávněným zájmům zaměstnance (§ 217 odst. 1 ZP).

- Doplňuje se text nového bodu 2.4.5:

2.4.5 Zaměstnavatel zajistí žádajícímu zaměstnanci bezodkladnou informaci o termínu čerpání dovolené v elektronické nebo písemné podobě po uzavření dohody se žádajícím zaměstnancem o jejím čerpání.

- Bod 2.5.4 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- Bod 2.5.6 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.5.6 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby do směn se stanoví rozvrhem směn – turnusem, zpracovaným na příslušné rozvrhovací období. V JPM, JPA a v oddělení Fyzická bezpečnost a ochrana majetku bude vyrovnána stanovená pracovní doba nejméně 1x v kalendářním roce zpravidla k 31. 12. kalendářního roku. 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 v celém rozsahu. Při stanovení rozvrhu směn – turnusu bude postupováno s cílem sjednotit začátek a konec pracovní doby jednotlivých směn v rozvrhu směn – turnusu na jedno nástupní místo při dodržení stejného typu definice směny. Při převedení na jinou funkci nebo profesi bude provedeno vyrovnání plánovaného fondu pracovní doby současně s převedením.

- Bod 2.5.17 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.5.17 Zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr bude pro účely výplaty náhrady odměny za dobu nemoci stanoven předpokládaný rozsah pracovní doby za týden dle přílohy vnitřní normy o pracovní době a době odpočinku.

3. V kapitole 3. Dopravně provozní oblast se doplňuje text nového bodu následujícím způsobem:

- Doplňuje se text nového bodu 3.6:

3.6 Při výkonu práce, kde vzhledem k povaze pracovních činností nelze zajistit zdroj pitné vody po celou dobu výkonu práce, je nezajištění dodávky pitné vody řešeno kompenzací ve výši 5 Kč za každou započatou hodinu výkonu práce, je-li nedostupnost pitné vody delší než 3 hodiny.

4. V kapitole 4. Mzdová oblast a oblast odměn z dohod se stávající bod nahrazuje novým textem následujícím způsobem:

- Bod 4.3.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

4.3.1 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely zjišťuje zaměstnavatel ve smyslu § 351, § 352, § 353 odst. 1 a odst. 2 a § 362 ZP z hrubé mzdy nebo odměny z dohody zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období včetně práce přesčas.

Za odpracovanou dobu se považuje:

- a) konal-li zaměstnanec práci podle rozpisu směn,
- b) doba, po kterou byl zaměstnanec převeden na jinou práci,
- c) doba, kterou zaměstnanec odpracoval na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce.

Hrubou mzdou pro účely výpočtu průměrného výdělku není např. poskytnutá(é/ý):

- a) náhrada mzdy (např. za dovolenou, dočasnou pracovní neschopnost, překážky v práci apod.),
- b) cestovní náhrady,
- c) odstupné,
- d) odměna za pracovní pohotovost,
- e) benefity,
- f) dávky nemocenského pojištění poskytované příslušnou správou sociálního zabezpečení,
- g) odměny poskytnuté k pracovním výročím dle bodů 5.9.4, 5.9.5 nebo 5.9.8,
- h) příspěvek dle bodu 3.5,
- i) peněžitá plnění související se zajišťováním pracovnělékařských služeb.

5. V kapitole 5. Sociální oblast se doplňuje text nového bodu a stávající body se nahrazují novým textem následujícím způsobem:

- Bod 5.2.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.2.3 Příspěvek na stravování bude poskytován za stejných podmínek odborovým funkcionářům uvolněným v souladu s bodem 7.6 písm. a), f) a g).

- Bod 5.2.4 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.2.4 Zaměstnavatel poskytne příspěvek na stravování za jednu směnu (část stanovené týdenní pracovní doby v souladu s § 78 odst. 1 písm. c) ZP a rozvržené v souladu s § 81 odst. 1 ZP), pokud během této směny zaměstnanec vykonával práci alespoň 3 hodiny a nevznikl mu během této směny nárok na stravné v rámci cestovních náhrad podle jiného právního předpisu (vyhláška vyhlášená k provedení ZP dle § 189 ZP), a to v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin.

Dále zaměstnavatel poskytne další příspěvek na stravování v úhrnu do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající

5 až 12 hodin, jako další příspěvek v rámci stejné směny, pokud její délka v úhrnu s přestávkou v práci povinně poskytovanou zaměstnavatelem je delší než 11 hodin.

Je-li součástí předem stanoveného rozvrhu směn v rámci po sobě jdoucích směn i definice směny, jež je jako stanovená směna složena částečně i z práce přesčas, která na směnu bezprostředně navazuje, případně jí bezprostředně předchází anebo je práce přesčas konána na pokyn (příkaz) zaměstnavatele, případně je konána s jeho souhlasem jako výkon práce bezprostředně navazující na směnu, jsou poskytovány příspěvky na stravování dle podmínek stanovených v předchozích dvou odstavcích.

Příspěvky na stravování nejsou poskytovány při výkonu práce mimo rozvrh směn (přesčas), který bezprostředně nenavazuje na směnu.

Podmínky nároku na výši příspěvků zaměstnavatele při poskytování peněžitého příspěvku na stravování jsou shodné jako při jeho poskytování u poukázek na stravování.

Podrobnější postupy poskytování příspěvků na stravování, které jsou v souladu se ZP, zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a příslušnou vyhláškou vyhlášenou k provedení ZP dle § 189 ZP, jsou 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.

Od roku 2025 budou poukázky na stravování zaměstnancům poskytovány v hodnotě 140 Kč, z toho 80 Kč poskytne zaměstnavatel a 60 Kč hradí zaměstnanec.

Výše peněžitého příspěvku na stravování poskytovaného zaměstnavatelem činí 70 Kč, od roku 2025 činí 80 Kč. Tento příspěvek je poskytován současně s vyúčtováním mzdy nebo odměny z dohody za uplynulý měsíc.

- Bod 5.2.7 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.2.7 Při mimořádné cestě v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn (přescasu) v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště přísluší zaměstnanci cestovní náhrady. Zaměstnavatel poskytne bez zbytečného odkladu po vzniku nároku na cestovní náhrady zaměstnanci informaci o vzniku nároku.

Cestovní náhrady nejsou poskytovány při výkonu práce mimo rozvrh směn (při výkonu práce přesčas) bezprostředně navazující na směnu vyplývající z rozvrhu směn – turnusu, případně na pokyn (příkaz) nebo se souhlasem zaměstnavatele.

Výše poskytovaných cestovních náhrad je pravidelně aktualizována v souladu s vyhláškou vyhlášenou k provedení ZP dle § 189 ZP pro účely stanovení výše cestovních náhrad a horní hranici stanovenou pro tyto účely dle § 176 odst. 1 ZP.

Podrobnější postupy vykazování a poskytování cestovních náhrad v souvislosti s mimořádnou cestou v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn, které jsou v souladu se ZP, zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a příslušnou vyhláškou vyhlášenou k provedení ZP dle § 189 ZP jsou upraveny vnitřní normou o cestovních náhradách při tuzemských pracovních cestách a cestovních náhradách při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, 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.

- 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 anebo dlouhodobého investičního produktu (pokud zaměstnanec na toto spoření nebo připojištění anebo produkt 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 žádosti listinné nebo elektronické prostřednictvím HR portálu (po zprovoznění) 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 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.6 Doplňkové penzijní spoření, penzijní připojištění zaměstnanců a dlouhodobý investiční produkt

- 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, anebo zákonem č. 462/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rozvojem finančního trhu a s podporou zajištění na stáří, tj.:

- jsou osobou s trvalým pobytem na území ČR,
- jsou osobou s bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, pokud je účastna důchodového pojištění nebo je poživatelem důchodu z českého důchodového pojištění nebo je účastna veřejného zdravotního pojištění v 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, v roce 2024 částkou ve výši 1 600 Kč/měsíc, v roce 2025 ve výši 1 700 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, v roce 2024 ve výši 1 600 Kč/měsíc, v roce 2025 ve výši 1 700 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 5.6.4 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.6.4 *neobsazen, text bodu byl vypuštěn*

- Bod 5.6.5 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.6.5 Zaměstnanci, kteří mají sjednanou smlouvu o penzijním připojištění nebo o dlouhodobém investičním produktu, mohou čerpat příspěvek v souladu s bodem 5.6 za stejných podmínek jako zaměstnanci s uzavřenou smlouvou o doplňkovém penzijním spoření.

- Bod 5.7.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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

- a) zaměstnanec si sám zvolil před 1. 1. 2013, zda chce možnost životního pojištění využít za podmínek stanovených KS,
- b) příspěvek zaměstnavatele je podmíněn příspěvkem zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc srážkou ze mzdy,
- c) zaměstnavatel bude přispívat zaměstnanci na životní pojištění částkou 300 Kč/měsíc nebo 500 Kč/měsíc, tato částka bude převedena do zaměstnancem vybrané pojišťovny; zaměstnancům, kteří mají souběžně uzavřené doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele, bude na ně zaměstnavatel po odečtení příspěvku na životní pojištění přispívat do maximální výše dle bodu 5.6.2 písm. d),
- d) zaměstnanec, který v průběhu měsíce končí pracovní poměr, již za tento měsíc nemá právo na příspěvek zaměstnavatele, s výjimkou úmrtí nebo odchodu do důchodu,
- e) zaměstnanec, který pobíral po celý kalendářní měsíc pouze dávky nemocenského pojištění (nemocenské, ošetřovné apod.) a dodatečně doloží zaměstnavateli řádné zaplacení příspěvku zaměstnance ve výši minimálně 100 Kč/měsíc jinou formou než srážkou ze mzdy. V případě doložení bude příspěvek zaměstnavatele poskytnut zpětně.

Zaměstnavatel bude poskytovat zaměstnancům příspěvek na životní pojištění pouze do 31. 12. 2025.

- 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, v roce 2024 v maximální výši 1 600 Kč/měsíc, v roce 2025 v maximální výši 1 700 Kč/měsíc.

- Doplňuje se text nového bodu 5.7.4:

5.7.4 Zaměstnanci nemohou čerpat příspěvek zaměstnavatele na dlouhodobý investiční produkt a životní pojištění souběžně.

- 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,
- ostatní zaměstnanci manuálních profesí, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti se sjednaným rozsahem pracovní doby větším než 200 hodin v kalendářním roce; v této kategorii se zaměstnanecké jízdné neposkytuje rodinným příslušníkům,
- 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 5.9.1 – 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.

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 zasílán 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 5.9.8 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.8 Zaměstnanci, kteří rozvázali pracovní poměr v souvislosti s prvním odchodem do důchodu nebo z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – e) ZP a současně jim vznikne nárok na starobní důchod, je jim přiznán tzv. „předčasný důchod“ dle § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo je zahájena výplata dávek v souladu s § 20 odst. 1 zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, ve znění pozdějších předpisů, a to nejpozději v den následující po dni skončení pracovního poměru, splní-li podmínku doby nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP dle bodu 5.9.7 v délce nejméně 10 let, obdrží souběžně se skončením pracovního poměru nepeněžní plnění v hodnotě do výše 3 000 Kč a dále odměnu ve výši 1 000 Kč v posledním vyúčtování mzdy, za předpokladu osobního převzetí nepeněžního plnění.

Den vzniku nároku na starobní důchod, „předčasný důchod“, invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně nebo tzv. „předdůchodu“ se stejně jako podmínky doložení tohoto nároku stanoví v souladu s bodem 5.9.5 písm. b). Zaměstnanec je povinen pro účely vzniku nároku dle předchozího odstavce tento nárok doložit na 500250 – odd. Personální a mzdové nejpozději v den skončení pracovního poměru.

- Bod 5.9.9 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.9 Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům na základě jejich žádosti listinné nebo elektronické prostřednictvím HR portálu (po zprovoznění) 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. Výše hodnoty poukázek je stanovena na částku 4 000 Kč.

Právo na volnočasové poukázky vzniká zaměstnanci po uplynutí sjednané zkušební doby, a to v aliquotní 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, kdy se poskytovaná částka nekrátí) 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 a plnění zaměstnavatele související se zajišťováním pracovnělékařských prohlídek),
- 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 žádosti podané listinně nebo elektronicky prostřednictvím HR portálu (po zprovoznění) 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 volnočasových poukázek o zaslání částky 4 000 Kč, s účinností od roku 2024 částky 5 000 Kč na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, anebo dlouhodobého investičního produktu, 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, kdy se zasílaná částka nekrátí) 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, anebo dlouhodobého investičního produktu, 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 přede dnem vzniku nároku na tento příspěvek závazně požádat o poskytnutí volnočasových poukázek, nebo o zaslání částky na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, anebo dlouhodobého investičního produktu, 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, případně kdykoliv během doby určité v souladu s bodem 5.9.5 písm. e) závazně požádat o poskytnutí volnočasových poukázek, nebo o zaslání částky na účet doplňkového penzijního spoření nebo penzijního připojištění, anebo dlouhodobého investičního produktu, 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 listinné nebo elektronické prostřednictvím HR portálu (po zprovoznění).

- 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 2 800 Kč. DP uhradí za zaměstnance částku 1 600 Kč, částkou ve výši 1 200 Kč se na úhradě podílí zaměstnanec. Pojištění bude sjednáno pro zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu. Příspěvek zaměstnavatele ve výši 1 600 Kč je zdanitelným příjmem, který bude připočten k hrubému příjmu zaměstnance. Částka ve výši 1 200 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) spoluúcast pojištěného činí 5 000 Kč z každé pojistné události,
- 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 vyrobením 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,
- k) způsobil znečištěním, poškozením nebo pohřešováním záznamu na zvukových, obrazových a datových nosičích.

- Bod 5.9.16 – stávající text se nahrazuje novým textem:

5.9.16 Pokud součet poskytnutých volnočasových poukázek, příspěvku na dětskou rekreaci, nefinančního příspěvku na rekreaci, rehabilitačních pobytů dle platné KS jako nepeněžních plnění dle bodů 5.3, 5.5.15, 5.9.1, 5.9.4, 5.9.5, 5.9.8 (v případě, že nepeněžní plnění splňuje § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů), 5.9.9, 5.9.10, 5.9.15, 5.9.17 a 5.9.28 u zaměstnance překročí limit poloviny průměrné měsíční mzdy stanovené na základě parametrů vyhlášených příslušným nařízením vlády pro dané zdaňovací období, bude částka překračující tento limit zálohově zdaněna společně s vyúčtováním mzdy za kalendářní měsíc, kdy došlo k překročení tohoto limitu.

- 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.

V kolektivním vyjednávání o kapitole 5 a Příloze KS na rok 2025 budou smluvní strany jednat o navýšení míst určených k zajištění rehabilitačních pobytů/rok, a o poskytování rehabilitačních pobytů TH zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém pracovním režimu. Dle výsledku tohoto kolektivního vyjednávání zaměstnavatel v roce 2025 vysoutěží novou smlouvu s poskytovatelem rehabilitačních pobytů, aby od 1. 1. 2026 byly rehabilitační pobyty za shodných podmínek jako v prvním odstavci tohoto bodu navýšenému počtu zaměstnanců poskytovány.

Od roku 2026 budou poskytovány za shodných podmínek jako v prvním odstavci rehabilitační pobyty i TH zaměstnancům pracujícím v nepřetržitém pracovním režimu (mimo útvar 800000 – úsek technický - Metro, u něhož budou poskytovány od roku 2029).

- Bod 5.9.28 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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 listinné nebo elektronické prostřednictvím HR portálu (po zprovoznění), 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.

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 se stávající body nahrazují novým textem následujícím způsobem:

- Bod 7.1 – stávající text se nahrazuje novým textem:

7.1 Právo spolurozhodování

Souhlas odborových organizací se vyžaduje:

- a) při vydávání a změnách Pracovního řádu,
- b) při výpovědi nebo okamžitém zrušení pracovního poměru, jde-li o člena orgánu odborové organizace, která působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení,
- c) při stanovení výše a druhu sociálních nákladů,
- d) při stanovení výše a druhu benefitů a zaměstnaneckých výhod dle KS,
- e) *neobsazeno, text písm. e) upraven a přesunut do bodu 7.2 jako nové písm. u),*
- f) *neobsazeno, text písm. f) vypuštěn,*
- g) při stanovení podmínek využití volnočasových poukázek v souvislosti s výběrem jejich dodavatele,
- h) při organizování prověrek BOZP.

- Bod 7.2 – stávající text se nahrazuje novým textem:

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 (u rozhodnutí či opatření, která je zaměstnavatel povinen na základě obecně závazných právních předpisů přijmout bezodkladně po nabytí jejich platnosti, zajistí zaměstnavatel jejich projednání bez zbytečného průtahu, a to v nejbližším možném termínu; na základě takového „následného projednání“ mohou být tato rozhodnutí či opatření v případě shody revokována či změněna). 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. Nastane-li v průběhu projednávání shoda na výsledku

projednávání a je-li shoda i na potřebě zpracování upravených podkladů pro projednávání, jsou poskytnuty zaměstnavatelem upravené podklady v dohodnuté podobě a termínu. Projednávání bude probíhat zejména v rámci pravidelných předem dohodnutých jednání mezi vedoucími útvarů a zástupci odborových organizací na různých stupních řízení.

Zaměstnavatel projedná s příslušnými odborovými organizacemi zejména:

- a) ekonomickou situaci zaměstnavatele,
- b) množství práce a pracovní tempo,
- c) zavádění technických zařízení pro kontrolu výkonu zaměstnance,
- d) změny organizace práce,
- e) systémy školení a vzdělávání zaměstnanců,
- f) opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání fyzických osob, zejména mladistvých, osob pečujících o dítě mladší než 15 let a osob se zdravotním postižením, včetně podstatných záležitostí péče o zaměstnance, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců,
- g) systémy odměňování a systémy hodnocení zaměstnanců,
- h) rozvržení pracovní doby pracovních kolektivů,
- i) rozvržení přestávek na jídlo a oddech,
- j) nepřetržitý denní odpočinek a nepřetržitý odpočinek v týdnu,
- k) stanovení jízdních dob,
- l) další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců (více než jedna třetina zaměstnanců v úseku nebo jednotce, a v jednotkách dále v garážích, vozovnách a provozech),
- m) a další případy stanovené ZP a ostatními obecně závaznými právními předpisy:
 - přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle § 338 až § 342 ZP,
 - opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců dle § 62 ZP,
 - otázky v oblasti BOZP v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 odst. 1 a § 108 ZP a zvláštním zákonem,
 - výši požadované náhrady škody, za niž zaměstnanec zaměstnavateli odpovídá, a obsah dohody o způsobu její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč,
 - způsob a rozsah náhrady škody při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,
 - celkový rozsah přesčasové práce,
 - vnitřní normy, které rozpracovávají nebo řeší ustanovení KS, pokud odborové organizace vnesou připomínky a nedojde ke shodě při vypořádání připomínky(nek) odborových organizací,
 - změny způsobu zajištění pracovnělékařských služeb a psychologického poradenství,
 - oblast stravování,
 - čerpání sociálních nákladů, včetně návrhu zaměstnavatele na jejich čerpání,
 - pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,
 - zamýšlené strukturální změny, racionalizační nebo organizační opatření a opatření ovlivňující zaměstnanost,
 - stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
 - neposkytnutí náhrady mzdy nebo její části zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti z důvodu porušení režimu dočasné práce neschopného,
- n) výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušnou odborovou organizací. Příslušná odborová organizace zajistí účast svého zástupce na projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru v sídle společnosti, případně na jinak dohodnutém místě, a to ve lhůtě do 15 dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatele o projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru v souladu s bodem 11.3 Pracovního řádu.

V případech, kdy odborová organizace řídí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru, odborová organizace zajistí projednání nejpozději do 15 dnů ode dne doručení písemné žádosti zaměstnavatele o projednání v souladu s bodem 11.3 Pracovního řádu,

- o) předpokládané rozhodnutí zaměstnavatele o neomluveném zameškání práce (pracovního dne). Neomluvenou absenci není možné zadat do personálního informačního systému dříve, než bude předmětná neomluvená absence řádně projednána s příslušnou odborovou organizací a potvrzení o tomto projednání bude založeno do osobního spisu zaměstnance,
- p) Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS,
- q) návrh úprav vnitřní normy řešící proces volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci, případně návrh nové vnitřní normy řešící proces volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci před schválením představenstvem,
- r) žádost odborové organizace o účast na kontrole ve stravovacím zařízení provozovaném v objektu DP,
- s) plán využití elektronické výuky na následující kalendářní rok, a dále předpokládané změny v průběhu příslušného kalendářního roku,
- t) podmínky poskytnutí zvláštní mimořádné odměny dle bodu 5.6.5 písm. b) Přílohy KS,
- u) proces a tvorbu systémů čerpání dovolených.

- Bod 7.3 – stávající text se nahrazuje novým textem:

7.3 Právo na informace

Informováním se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Zaměstnavatel je povinen poskytnout informace v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby je odborové organizace mohly posoudit, popřípadě se připravit na projednání a vyjádřit své stanovisko před uskutečněním opatření.

Zaměstnavatel je povinen informovat o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobným vývoji, důsledcích jeho činnosti na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,
- b) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- c) nově vzniklých a ukončených pracovních poměrech zaměstnanců DP,
- d) BOZP v rozsahu stanoveném právními předpisy,
- e) vývoji mezd, průměrné mzdy v jednotlivých dohodnutých kategoriích zaměstnanců včetně srovnání s předešlým obdobím, o jednotlivých složkách mzdy a jejich podílu na dosažených mzdách,
- f) opatřeních zaměstnavatele k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace,
- g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, vhodných pro další zařazování zaměstnanců, kteří mají uzavřen pracovní poměr na dobu určitou,
- h) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- i) dalších záležitostech v rozsahu stanoveném v § 279 odst. 1 a § 280 odst. 1 ZP a v bodě 7.2,
- j) provedených úpravách plánu využití elektronické výuky v průběhu kalendářního roku,
- k) podmínkách poskytnutí zvláštní mimořádné odměny dle bodu 5.6.5 písm. a) Přílohy KS,
- l) využití a vyhodnocení rozvojových programů za předchozí rok v termínech dohodnutých s odborovými organizacemi.

Zaměstnavatel prostřednictvím úseku personálního předkládá odborovým organizacím čtvrtletně:

- informaci o dosažených průměrných mzdách, přesčasové práci, nemocnosti a změně počtu zaměstnanců,

- souhrnnou zprávu o nových pracovních poměrech a o ukončených pracovních poměrech; zpráva bude obsahovat počet zaměstnanců dle kategorií v jednotlivých základních organizačních složkách DP a v jednotlivých měsících čtvrtletí.
- Bod 7.6 – stávající text se nahrazuje novým textem:

7.6 Uvolnění k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace

Ve smyslu § 203 ZP zaměstnavatel na základě žádosti uvolní zaměstnance k výkonu funkce člena orgánu odborové organizace a poskytne mu náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Dále zaměstnavatel:

- a) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy v souvislosti s výkonem práv vyplývajících z této KS a ZP a na všechny akce dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jedná se také o účast na komisích organizovaných zaměstnavatelem (provozní, technicko-provozní, oděvní, mzdová, komise pro náhradu škod, odškodňovací, komise BOZP apod.),
- b) poskytne pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací, případně odborovými organizacemi dohromady nejvýše 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a dále na základě individuální dohody uzavírané s jednotlivými odborovými organizacemi dle písm. f),
- c) poskytne pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jiné odborové činnosti (např. semináře, konference apod.) a pro výkon činností požadovaných odborovými organizacemi (např. činnost členů revizní komise, vedoucích vlastních LDT), pokud tomu nebudou bránit vážné provozní důvody s tím, že tyto náhrady mzdy budou zaměstnavateli refundovány,
- d) voleným členům orgánu odborové organizace poskytne příspěvek dle bodu 5.9.5 souběžně s vyúčtováním mzdy za měsíc, kdy byl ukončen výkon funkce voleného člena orgánu odborové organizace a zároveň mohlo dojít ke vzniku nároku na jeho poskytnutí dle bodu 5.9.5 písm. a),
- e) nepožaduje refundaci pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní pojištění v případech úhrady náhrad mzdy, mzdového vyrovnání, doplatku ke mzdě nebo jiného obdobného plnění za zaměstnance uvolňované a dlouhodobě uvolněné k výkonu funkce odborové organizace,
- f) poskytne nad rámec výše uvedeného další uvolnění pro činnost člena orgánu odborové organizace, v souladu s úvodním ustanovením kapitoly 7 a v souladu s Dohodou o podmínkách poskytování pracovního volna pro činnost členů orgánů odborových organizací a na základě individuální dohody uzavírané s jednotlivými odborovými organizacemi pro kalendářní rok. Rozhodným datem pro vznik nároku na další uvolnění je 31. 12. předchozího kalendářního roku,
- g) může poskytnout po vyčerpání, případně předpokládaném přečerpaní objemu hodin uvolnění stanoveného a dohodnutého v souladu s písm. f) pracovní volno pro činnost členů orgánů odborových organizací v evidenčním i mimo evidenčním stavu další uvolnění s tím, že poskytnutá náhrada mzdy bude zaměstnavateli refundována.

Práva uvolněných zaměstnanců:

- a) po celou dobu uvolnění zůstávají zaměstnanci v pracovním poměru u DP,
- b) po skončení funkce budou uvolnění zaměstnanci zařazeni na dřívější pracovní místo nebo do funkce, kterou zastávali před uvolněním,
- c) pokud by toto pracovní místo nebo funkce byly mezitím zrušeny nebo obsazeny, mohou být po předchozí dohodě zařazeni na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, se stejným nebo adekvátním mzdovým zařazením (odpovídajícím současné mzdové dohodě) jako

před uvolněním pro výkon funkce a s možností zapracování (v dohodnuté délce podle funkčního nebo profesního zařazení),

- d) práce při výkonu funkce uvolněného zaměstnance je považována za výkon práce pro zaměstnavatele,
- e) po dobu uvolnění pro výkon funkce mají tito zaměstnanci stejná práva na využívání všech výhod poskytovaných zaměstnavatelem jako ostatní zaměstnanci (stravování, zdravotní péče apod.),
- f) zaměstnavatel plní vůči uvolněným zaměstnancům všechny povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů, z právních předpisů o veřejném zdravotním pojištění, o sociálním pojištění, o příjmech ze závislé činnosti, funkčních požitků a daňových zvýhodnění a z právních předpisů upravujících podmínky životního pojištění, penzijního připojištění, doplňkového penzijního spoření a dlouhodobého investičního produktu.

8. V kapitole 8. Stížnosti a spory nedochází k žádným změnám.

9. V kapitole 9. Závěrečná ustanovení se stávající bod nahrazuje novým textem následujícím způsobem:

- Bod 9.4 – stávající text se nahrazuje novým textem:

9.4 Tato KS se uzavírá na dobu určitou s účinností od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2026, s výjimkou kapitoly 5 a Přílohy KS, které pozbývají účinnosti 31. prosince 2022. O znění dodatku, týkajícího se kapitoly 5 a Přílohy KS pro další roční období budou smluvní strany jednat na návrh jedné ze smluvních stran. V kapitole 5 bude v letech 2023 a následujících každoročně navyšován příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, anebo dlouhodobý investiční produkt nejméně o 100 Kč/měsíc. Prodloužit dobu její platnosti, včetně kapitoly 5 a Přílohy KS je možné dodatkem po vzájemné dohodě.

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

- Bod 2.1 – za stávající tabulku se doplňuje nová tabulka:

2.1 Mzdový tarif řidičů MHD a strojvedoucích metra od 1. 1. 2025

	Hodinový tarif (Kč/hod.)
Řidič tramvaje	251,80
Řidič autobusu*	251,80
Řidič tramvaje instruktor	260,40
Řidič autobusu instruktor*	260,40
Strojvedoucí metra	292,80
Strojvedoucí metra instruktor	339,70

*Pozn.: včetně řidiče autobusu nebo řidiče autobusu instruktora s oprávněním k řízení trolejbusu.

- Bod 2.2 - za stávající tabulku se doplňuje nová tabulka:

2.2 Mzdový tarif zaměstnanců v manuálních profesích od 1. 1. 2025 (dělníci, provozní a obslužný personál vč. hasičů a manipulačních řidičů)

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/hod.)			Tarifní střed
1.	152,50	-	154,90	153,70
2.	163,90	-	167,90	165,90
3.	177,40	-	182,20	179,80
4.	192,70	-	198,30	195,50
5.	210,80	-	216,60	213,70
6.	230,40	-	237,20	233,80
7.	252,30	-	259,50	255,90
8.	276,10	-	283,70	279,90
9.	301,70	-	309,50	305,60
10.	324,90	-	332,90	328,90
11.	357,90	-	365,90	361,90

- Bod 2.3 a) - za stávající tabulku se doplňuje nová tabulka:

2.3 a) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 písm. b), c) nebo e) KS od 1. 1. 2025

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)			Tarifní střed
1.	23 030	-	24 470	23 750
2.	24 430	-	25 930	25 180
3.	26 260	-	27 900	27 080
4.	28 380	-	30 120	29 250
5.	30 950	-	32 890	31 920
6.	33 990	-	36 110	35 050
7.	37 410	-	39 750	38 580
8.	41 270	-	43 850	42 560
9.	45 540	-	48 380	46 960
10.	50 080	-	53 200	51 640
11.	55 130	-	58 550	56 840
12.	60 550	-	64 310	62 430
13.	66 300	-	70 420	68 360
14.	72 450	-	76 930	74 690

- Bod 2.3 b) - za stávající tabulku se doplňuje nová tabulka:

2.3 b) Mzdový tarif TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 písm. a) KS od 1. 1. 2025

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)			Tarifní střed
1.	24 550	-	26 090	25 320
2.	26 040	-	27 640	26 840
3.	27 960	-	29 700	28 830
4.	30 310	-	32 190	31 250
5.	33 010	-	35 050	34 030
6.	36 260	-	38 520	37 390
7.	39 900	-	42 380	41 140
8.	44 040	-	46 780	45 410
9.	48 600	-	51 620	50 110
10.	53 430	-	56 790	55 110
11.	58 800	-	62 440	60 620
12.	64 590	-	68 570	66 580
13.	70 740	-	75 100	72 920

- Bod 2.3 c) - za stávající tabulku se doplňuje nová tabulka:

2.3 c) Mzdový tarif manuálních zaměstnanců trvale pracujících v nočních přepravních výlukách při údržbě tratí a tunelů metra od 1. 1. 2025

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)			Tarifní střed
5.	34 480	-	34 960	34 720
6.	37 850	-	38 390	38 120
7.	41 650	-	42 250	41 950
8.	45 960	-	46 600	46 280

- Bod 2.4 - za stávající tabulku se doplňuje nová tabulka:

2.4 Mzdový tarif přepravních kontrolorů od 1. 1. 2025

Tarifní stupeň	Tarifní rozpětí (Kč/měsíc)			Tarifní střed
1.	23 540	-	25 040	24 290
2.	26 080	-	27 720	26 900
3.	31 670	-	33 670	32 670

- Bod 2.5 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.5 Stanovení tarifního rozpětí

Při zvyšování tarifního rozpětí dle bodů 2.3 a), 2.3 b) a 2.4 bude u mzdových tarifů navýšeno minimum, tarifní střed i maximum tarifního rozpětí o sjednané procento.

V letech 2022 a 2023 bude zachováno nominální rozpětí u mzdových tarifů v bodech 2.2 a 2.3 c) shodné jako v roce 2021.

Od roku 2024 bude v bodech 2.2 a 2.3 c) navyšován střed tarifního rozpětí o sjednané procento a minimum a maximum tarifního rozpětí bude upravováno s cílem dosáhnout od roku 2026 jednotného tarifu v jednotlivých tarifních stupních.

- Bod 2.8 – stávající text se nahrazuje novým textem:

2.8 Nárůst tarifních mezd

V roce 2022 budou navýšeny k 1. lednu tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c) a 2.4 o 1 % nad průměrnou roční míru inflace vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen za předchozí rok (míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřující procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců).

Vzhledem k termínu zveřejňování průměrné roční míry inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen za předchozí rok (míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen vyjadřující procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců) bude úprava tarifních mezd zaměstnanců realizována od 1. března. Navýšení mezd za měsíce leden a únor se vyplátí zaměstnancům ve vyúčtování mzdy za měsíc březen. Navýšení mezd zaměstnancům, kteří v průběhu měsíců ledna a února ukončí pracovní právní vztah, bude

realizováno u zaměstnanců odměňovaných dle bodu 2.1 a u ostatních zaměstnanců se mzdou stanovenou pod minimem rozpětí příslušného tarifního stupně, v němž byli zařazeni.

Od 1. ledna roku 2023 budou navýšeny tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c) a 2.4 o 5,5 %.

Dále budou od 1. ledna roku 2023 navýšeny středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c) a 2.4 o 0,5 % nad úroveň navýšení dle předchozího odstavce.

Od 1. dubna roku 2023 budou navýšeny tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c) a 2.4 o 4 %.

Od 1. října roku 2023 budou navýšeny středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2 a 2.3 c) o 0,5 %. Úpravy bodů 2.2 a 2.3 c) jsou uvedeny v Dohodě o nárůstu mzdových tarifů v roce 2023 ve smyslu ustanovení bodu 2.8 Přílohy Kolektivní smlouvy Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost uzavřené na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026.

Od 1. ledna roku 2024 budou navýšeny tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c) a 2.4 o 8 %.

Od 1. ledna roku 2025 budou navýšeny tarifní mzdy (mzdové tarify) u bodu 2.1 a středy mzdových tarifů u tarifních rozpětí dle bodů 2.2, 2.3 a), 2.3 b), 2.3 c) a 2.4 o 4 %.

- Bod 4.8 – stávající text se nahrazuje novým textem:

4.8 Zaměstnancům pověřeným vedoucím útvaru zaškolováním zaměstnanců, včetně agenturních, v rozsahu určeném zaměstnavatelem, přísluší příplatek za hodinu zaškolování ve výši 8 Kč, s účinností od 1. 4. 2023 ve výši 9,60 Kč.

Zaměstnancům konajícím činnost mentora lze dále na návrh vedoucího zaměstnance poskytnout mimořádnou odměnu v souladu s bodem 5.5.1 písm. b).

- Část II – Seznam prací konaných ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách – stávající text se nahrazuje novým textem:

Část II – Seznam prací konaných ve ztíženém pracovním prostředí a obtížných pracovních podmínkách

Seznam prací k bodu 4.5

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

Seznam prací k bodu 4.6

1. Čištění žump a vpustí nebo průlezných kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek v podzemí (fekální čerpací stanice), pravidelné prohlídky, údržba, revize a opravy fekálních čerpacích stanic. Obsluha a údržba zařízení hrubého předčištění a vyhnívání kalů a obdobných zařízení na čistírnách odpadních vod v podzemí.

2. Izolační práce kyselinovzdornými tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorách (plastbetonové podpory).
3. Stříkání dvousložkovými epoxidovými laky, nitrolaky a syntetickými emaily. Nátěry dvousložkovými epoxidovými barvami.
4. Lepení podlahových povlaků (korkových, pryžových, PVC apod.) rozpouštědlovými tmely (např. 6643, SR apod.).
5. Řezání a broušení zkorodovaných částí rámu a karoserie vozidel.
6. Broušení laku v přípravných boxech.
7. Práce s organickými rozpouštědly, lihem, acetonem, benzinem a dalšími chemickými látkami.
8. Příprava barev a laků (nitro, syntetické vícesložkové a jim složením podobné) s bezprostředním stykem s míšenými komponenty (etylacetát, butylacetát, toluen, metylcyklohexanon).
9. Práce s epoxidovými pryskyřicemi.
10. Práce na kolejovém svršku za plného provozu bez vyloučení dopravy, v prostředí se zvýšeným obsahem ztěžujících vlivů v ovzduší.
11. Lakýrnické práce s epoxidovými, chlorkaučukovými, nitro a syntetickými barvami; příprava barev a laků, stříkání barev, práce s rozpouštědly.
12. Práce s vibračními nástroji, pneumatickým nářadím, vrtacími a sbíjecími kladivy a kompresory PK, DK.
13. Práce prováděné v kolektorech, kabelových kanálech, šachtách, nádržích, technických prostorách pod eskalátory, oprava a údržba madel eskalátorů.
14. Práce truhlářů při obsluze truhlářského strojního zařízení (broušení dřeva na pásové brusce, strojní protahování dřeva na protahovačkách a srovnávačkách).
15. Ruční broušení a leštění součástí za sucha.
16. Obrábění (vrtání a zahlubování) brzdového obložení a obložení lamelové spojky.
17. Obsluha podbíjecího stroje Plassermatic 08-75 GS, ruční podbíjení pražců, obsluha čistícího stroje TWS 30 v kabině lokomotiv a řídicího vozu RV, případně práce v prostupech, sváření a broušení kolejnic.
18. Odmašťování a odstranění barev vč. v horkých louhových lázních.
19. Činnosti v čističkách odpadních vod.
20. Práce spojené s montáží a demontáží pneumatik, stálá manipulace s těžkými břemeny (při opravách, nakládání a skládání pneumatik apod.), huštění pneumatik (nebezpečí výbuchu), práce ve výparech při vypalování čísel na pneumatiky a chemikálií při opravách "thermo-press" – vztahuje se na pracoviště gumárny.
21. Ruční mytí součástek a spodků vozidel horkou tlakovou vodou a chemickými přípravky před opravami.
22. Zalévání izolátorů trakčních motorů pryskyřicí.
23. Práce s horkým asfaltem.
24. Údržba olověných baterií v prostorách akumulátoroven.

25. Doprovod služebních vlaků v tunelech metra – strojvedoucí NTP, železničáři, kontrola a údržba z otevřené plošiny za jízdy a chodu NTP.
26. Výměna vzduchotechnických filtrů a údržba ventilátorů hlavního větrání.
27. Čištění transformátorů na MDT a DT.
28. Soustružení dílů s obsahem slídy.
29. Laminování kotev trakčních motorů, bandážování páskou.
30. Práce s motorovou řetězovou pilou.
31. Práce s rozbrušovacím agregátem.
32. Práce s izolačním dýchacím přístrojem nebo v ochranných oblecích.

III. ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

1. Dodatek č. 6 ke KS nabývá platnosti dnem jeho podpisu a účinnosti dnem **1. 1. 2025 a pozbývá účinnosti dnem 31. 12. 2025.**

Ustanovení Kapitoly 5 a Přílohy KS účinná ke dni 31. 12. 2024 nedotčená tímto Dodatkem č. 6 KS zůstávají účinná i pro rok 2025.

Ostatní ustanovení Kolektivní smlouvy Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost uzavřené na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026 ve znění Dodatku č. 1, č. 2, č. 3, č. 4 a č. 5 zůstávají beze změn.

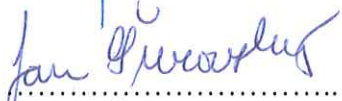
2. V září 2025 proběhne jednání o očekávaném provozním výsledku hospodaření a navržení výše zvláštní mimořádné odměny, která bude případně poskytnuta ve vyúčtování mzdy za měsíc říjen 2025.

3. Dodatek č. 6 ke KS je vyhotoven ve 27 originálech v tomto rozdělení: 1x 500000 – úsek personální, 1x 900200 – odbor Právní, 1x 400220 – odd. Speciální analýzy, 24x zástupci odborových organizací.

V Praze dne: 19 -12- 2024

Za zaměstnavatele:


.....
Ing. Ladislav Urbánek
předseda představenstva


.....
Ing. Jan Šurovský, Ph.D.
místopředseda představenstva

Za odborové organizace:

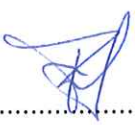

.....
Federace profesních odborů
zastoupená Jiřím Obítkem


.....
ZO OS DP Metro Praha o.z. strojvedoucí
zastoupená Miloslavem Vlkem


.....
Odbory DP Praha
zastoupená Lubošem Olejářem


.....
ZO OS Nezávislých odborů strojvedoucích, dozorčích dep
a provozních pracovníků DP Metro Praha
zastoupená Oldřichem Schneiderem


.....
ZO OS Dopravní podnik Elektrické dráhy o.z.
zastoupená Romanem Slaninou

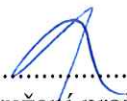

.....
OSPEA
zastoupená Vratislavem Feigelem


.....
Odborové sdružení základních organizací Dopravního podniku
Autobusy
zastoupená Marcelem Novým


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


.....
Odborový svaz pracovníků DOSIA Čech a Moravy Základní
odborová organizace OS Dopravní podnik Praha a.s. – ředitelství
zastoupená Zdeňkou Královou


.....
ODBOROVÝ SVAZ DOPRAVY, SILNIČNÍHO
HOSPODÁŘSTVÍ A AUTOOPRAVÁRENSTVÍ ČECH A
MORAVY, ZO-DOPRAVNÍ PODNIK AUT. DOP. DISPEČINK
zastoupená Vilmou Havlínovou


.....
Odborové sdružení pražských dopraváků
zastoupená Petrem Pulcem


.....
XXL - Svaz
zastoupená Stanislavem Mikšovským


.....
Základní organizace Odborového sdružení Čech, Moravy, Slezska
při Dopravním podniku Praha, pobočný spolek
zastoupená Markem Tošilem


.....
Základní organizace OS DOSIA Depo Zličín
zastoupená Karlem Kavalírem

.....
DOP (Dopravní odbory Praha)
zastoupená Tomášem Novotným

Kadlec
.....
Základní organizace Federace výkonných zaměstnanců - MHD
zastoupená Miloslavem Kadlecem

Vajnarek
.....
Základní organizace odborového svazu pracovníků peněžnictví
a pojišťovnictví - Odbory informatika
zastoupená Jiřím Vajnarem

E. Kulou
.....
Základní organizace Odborového svazu dopravy, DP Praha Klíčov
zastoupená Eduardem Kulou

Petr Vít
.....
Odbory veřejné dopravy
zastoupená Petrem Vítů

Mikšovský
.....
Odborová organizace řidičů Praha
zastoupená Tomášem Mikšovským

V.2. J. Walter
.....
Přímé linky Středočeského kraje
zastoupená Ladislavem Walterem

.....
Základní organizace OS pozemní a letecké dopravy - Morava
zastoupená Odborovou radou

v.2. J. Zabloudil
.....
Odborová rada
zastoupená Jiřím Zabloudilem, dr. h. c.

F. Šrámek
.....
Základní organizace Odborové organizace Pro Libertate - DPHMP
zastoupená Ferdinandem Šrámkem