

## Požadavky do Kolektivní smlouvy na rok 2018

Na základě dopisu generálního ředitele z 31.7.2017 o akceptaci vybraných finančních požadavků Vám sdělujeme náš protinávrh:

- problematika nárůstu mezd vzhledem k vašemu požadavku 5000Kč/zaměstnanec bude modelově předmětem jednání 6.9.2017
- návrh procentuálního nárůstu tarifů zaměstnavatele dle kategorií zaměstnanců v roce 2018
  - řidiči 3-5%
  - dělníci 3-5%
  - THP 3%

### **K tomu:**

- slučování tarifních skupin dle odborné praxe (viz příloha Slučování tarifních skupin)
- zvýšení příplatku za dělenou směnu - 60 Kč /hodina

Příklad:

Průměrný nárůst mzdy řidičů MHD při zvýšení sazby za dělenou směnu (60 Kč /hod.)

řidiči MHD s 20 směnami /měsíc	+ 3.120 Kč /měsíc
řidiči MHD s 5 směnami /měsíc	+ 780 Kč /měsíc

- problematika příspěvku na dovolenou a změna filosofie přidělování příspěvku a navýšení odměn za pracovní výročí (návrh novelizované směrnice přílohou)
- odměňování u dohod o pracovní činnosti (viz příloha Slučování tarifních skupin )
- pravidla pro řidiče zájezdových autobusů

Problematika byla konzultována s PŘ a i s pracovníky provozního ředitele s tím, že pracovník koncepce plánu a rozvoje navrhne směrnici, která tuto problematiku bude upravovat.

- příplatek za ztížené pracovní podmínky

**Příplatek za ztížené pracovní podmínky** byl zaveden začátkem 90. let na popud tehdejšího vedoucího provozu č. 340 - Trolejové vedení. V podstatě šlo o příplatek za práci v prostředí zvýšených emisí z automobilové dopravy v některých exponovaných oblastech města, tyto oblasti vymezilo tehdejší oddělení ekologie. V současné době zaslalo toto stanovisko:

O pracovníky trolejového vedení šlo proto, že exhalace z aut stoupají a pracovníci jim v oněch oblastech byli vystaveni delší dobu. Pokud jde o současnost, máme za to, že se situace změnila. Sice narostla intenzita dopravy, na druhou stranu je drtivá většina automobilů vybavena různými technologiemi ke snižování emisí a obecně jsou i limity pro emise z benzínových a diesellových motorů mnohonásobně nižší než před 25 lety.

- příspěvek na penzijní připojištění – je možná akceptace po 3 letech
- otázka přiměřené doby na jídlo a oddech

### **Přestávka na jídlo a oddech - § 88 a 89 ZP**

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce.

**Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo, tato doba se započítává do pracovní doby.**

Byla-li přestávka v práci na jídlo a oddech rozdělena, musí alespoň jedna jejich část činit nejméně 15 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

**Začátek a konec přestávky stanovuje zaměstnavatel svým rozhodnutím. Nemusí být tedy určena v pravidelném dopředu určeném čase.**

V elektronické docházce máme nastaveny přestávky po 4,5 hodin, skutečné čerpání přestávky však může být jiné, ale nedochází k situaci, že by se přestávka neposkytla.

Podle mého názoru se nejedná o práce, které nemůžou být přerušeny, resp. když např. vyjedou k nutné opravě, práce být přerušena nemůže, ale po návratu lze přestávku čerpat. Přestávka se zaměstnancům poskytuje, s tím, že může být rozdělena na menší části např. 15 a 15 minut.

Pokud bychom zvýhodnili některou skupiny zaměstnanců, může jít o nerovné zacházení se zaměstnanci a jejich diskriminaci.

Směrnice P01 Pracovní řád – čl. 15

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souladu s ustanovením čl. 5.4 Kolektivní smlouvy nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Přestávku na jídlo a oddech mohou zaměstnanci čerpat v průběhu pracovní doby dle provozních podmínek. To neplatí pro zaměstnance, kterým je čerpání (tj. začátek a konec) pracovní přestávky na jídlo a oddech stanoveno příslušným vedoucím organizačního útvaru.

Začátek a konec přestávek stanoví vedoucí útvaru tak, aby nebyla narušena provozuschopnost útvaru. Nestanoví-li vedoucí jednotnou dobu přestávky pro všechny své podřízené, je odpovědný za vedení průkazné evidence délky přestávky jednotlivých zaměstnanců buď v knize příchodů a odchodů nebo v denním výkazu práce. Správnost uvedených údajů vedoucí potvrdí minimálně 1x měsíčně svým podpisem. Dle stanoviska TRŘ je možné zaměstnancům v turnuse poskytnout přestávku pravidelně. V mimořádných situacích, kdy jsou vysláni k odstraňování poruch či jiných dopravních komplikací a jsou vázáni krátkým časem k odstranění poruchy je možné těmto zaměstnancům poskytnout přestávku po skončení této mimořádné situace. Jde o organizaci práce na pracovišti, nikoliv o zavádění jiného pracovního režimu.

### Mimo akceptované finanční požadavky zaměstnavatel navrhuje tyto motivační odměny:

- navýšení výkonnostního příplatku pro řidiče z 1.000 Kč na 1.500 Kč
- vyplácení odměn za horko a zimu
- cílové odměny za zabezpečení výkonů v prázdninových měsících
- dle potřeby odměny řidičům v DPČ 200 Kč /směna, a to za čtvrtletí a odpracování potřebného množství směn

Požadavky na slučování pásem, zvýšení výkonnostního příplatku, sazby za dělenou směnu a změny v odměňování v DPČ mohou znamenat mimo tarif u řidičů navýšení mzdy v průměru až cca o **4,28 %**, u dělníků slučování tarifních skupin navýšení mzdy v průměru o **cca 0,5%**.

Vyčíslení finančních požadavků bez odvodů (mimo nárůst tarifů )

Slučování tarifních skupin ( Ř a D )	6 450 000
Příplatek za dělenou směnu	7.100 000
Výkonnostní příplatek – navýšení	6.700 000
Změna u DPČ	2.800 000
Odměny horko + zima	2.050 000
Odměny za výkony – prázdniny	2.900 000
Odměny 200 Kč u DPČ	5.220 000
Celkem	33 220 000

Sociální náklady

Příspěvek na dovolenou 2000Kč/zaměstnanec	1000 000
Odměny za pracovní výročí – zvýšení o 1000 Kč	250 000
Příspěvek na penzijní připojištění po 3 letech	648 000
Celkem	1 898 000

### Zaměstnavatel dále navrhuje:

- zavedení bezkontaktní čipové karty tzv. Stravenkové karty pro ty, kteří t.č. pobírají papírové externí stravenky

*výhody:*

- je možný jednorázový nákup za 500 Kč (t.č. je možné uplatnit max. 5 stravenek)
- odbourání papírové podoby
- hodnota nákupu nemusí dosahovat ceně papírové stravenky, tzn. t.č. 50 Kč, ale je i možná např. útrata 20 Kč
  - nutné výběrové řízení na dodavatele

- zavedení bezkontaktní čipové karty s PIN kódem tzv. Benefitní karty
  - výhody:*
    - všechny volnočasové aktivity na jedné kartě (tzn. odstranění papírové podoby pololetních poukázek u zaměstnanců, kteří mají tento benefit zvolený)
    - aktivní pro on-line transakce
    - snadné a rychlé on-line objednání dobítí karet
    - přehled o čerpání prostředků na kartách
    - platí se vždy přesná částka
      - nutné výběrové řízení na dodání karet
  
- pracovní a životní jubilea – řešení:
  - 2.000 Kč dárkový poukaz
  - další částka převod nikoliv do mzdy, ale do Benefitní karty (úspora nákladů zaměstnance i zaměstnavatele na odvodech)

Ostatní body z Vašich požadavků je možné konzultovat na našem jednání 6.9.2017.

4.9.2017

JUDr.Eva Lukavská

Správní ředitelka