**Zápis č. 4**

**z jednání úseku personálního se zástupci OO**

**ze dne 6. 4. 2023**

**za DP:** PhDr. Špička, Mgr. Krejčí, Mgr. Bouzková, MBA, JUDr. Hrabáčová, Mgr. Hrdlička, Ing. Pešťáková, Bc. Činátlová, Mgr. Větrovcová, Bc. Erbenová, Bc. Jakoubková, Mgr. Fimanová, Bc. Pešulová, pí Sedlmajerová, DiS., Ing. Sklenička

**za OO:** p. Mikšovský S., p. Filip, p. Válek, p. Nový, p. Tošil, p. Novák, p. Pulec, p. Mikšovský T., pí Mikšovská, p. Zelenka, p. Čota, pí Králová, p. Slanina, p. Buriánek, p. Feigel, p. Růžička, p. Talášek, p. Vlk, p. Vávra, p. Riedl, p. Schneider, p. Obitko, p. Novotný, p. Šrámek, p. Winzor

* p. Špička: přivítal přítomné.

Program jednání

1. Projednání – Koncepce ubytování
2. Projednání – Aktualizace materiálu „Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS“
3. Podání informace – Navýšení cen kávy v nápojových automatech
4. Informace – Zpráva o vyhodnocení Systému personálních rezerv za rok 2022
5. Podání informace – Návrh programu na zvýšení odpovědnosti a angažovanosti vedoucích zaměstnanců k přípravě následníků na klíčové pozice a podporu stimulace vedoucích zaměstnanců k důstojnému odchodu do starobního důchodu
6. Kontrola Zápisu č. 3 z jednání ÚP se zástupci OO ze dne 9. 3. 2023
7. Diskuse

Program jednání byl odsouhlasen.

# Projednání – Koncepce ubytování



* + p. Hrdlička: předložil materiály týkající se problematiky ubytování zaměstnanců a předal slovo vedoucí 500310 – odd. Benefitů a služeb pro zaměstnance, aby shrnula hlavní změny, ke kterým v rámci úpravy Koncepce ubytování došlo.
  + pí Jakoubková: vyjmenovala 4 hlavní „změnové“ body, které jsou taktéž barevně vyznačeny v příloze těchto materiálů. Jedná se o přehlednost a zpřesnění textu, úpravy bodu 7.3, úpravy bodu 8 a úpravy bodu 9.
  + p. Špička: doplnil, že osobně inicioval úpravu této Koncepce zejména z toho důvodu, aby byla pro zaměstnance co nejsrozumitelnější a aby byly i do budoucna zajištěny jasné podmínky pro ubytování zaměstnanců.
  + p. Schneider: souhlasil se záměrem a uvedl, že v předložené Koncepci shledal protichůdné texty ve vztahu k výstupům uvedeným v Závěru (nový bod 9), které by měly být předloženy představenstvu a dále novou terminologii dosud nepoužívanou v DP.

Dále poukázal na rozdíly v uvedených cenách (ubytovna Řepy), které nejsou totožné s cenami uvedenými v materiálu, který byl zástupcům OO předložen k projednání v listopadu 2022 a měly tedy být již účinné.

* + p. Špička: sdělil, že na jeho pokyn bylo do Koncepce zahrnuto zrušení příspěvku na ubytování vzhledem k tomu, že i bez „dotace“ jsou ceny ubytovny DP pro zaměstnance velmi lukrativní a doplnil, že smyslem ubytoven není „sociální bydlení“. Ubytovny mají primárně sloužit mimopražským řidičům, kteří ubytování využijí na přespání mezi směnami. Uvedl, že v minulosti byl příspěvek na ubytování pro zaměstnance vnímán jako diskriminační vůči zaměstnancům, kteří ubytovny nevyužívají, a i to byl jeden z důvodů pro předložení návrhu na zrušení tohoto příspěvku.
  + p. Schneider: souhlasil se zrušením příspěvku a sdělil, že nejvhodnější by bylo na dnešním jednání projednat pouze výstupy, které jsou zaměstnavatelem navrženy v Závěru dokumentu, dále pak na základě tohoto projednání přijmout rozhodnutí na představenstvu, a až následně na základě výsledku projednání představenstva vytvořit Koncepci, která bude předložena zástupcům OO k projednání.
  + p. Špička: potvrdil tento postup a doplnil, že předložení materiálu zástupcům OO na dnešní jednání bylo první fází při tvorbě této Koncepce.
  + p. Hrdlička: reagoval na nesrovnalost ohledně cen ubytování a potvrdil, že uvedené ceny budou opraveny.
  + p. Schneider: zopakoval, že v listopadu 2022 byl předložen materiál s cenami, které budou platit v roce 2023 a nyní jsou uvedené jiné hodnoty, a navíc v jiném složení jejich kalkulace.
  + p. Hrdlička: sdělil, že bude opraveno.
  + p. Schneider: předložil připomínky k materiálu Koncepce ubytování zaměstnanců a požádal o odpovědi na otázky do zápisu.

Materiál předložený NOSDDPP:



Vyjádření 500310 – odd. Benefitů a služeb pro zaměstnance – Bc. Jakoubková

Koncepce ubytování bude upravena a aktualizována dle připomínek předsedy NOSDDPP a také na základě nových skutečností a rozhodnutí představenstva. Dne 18. 4. 2023 rozhodlo představenstvo DP o zrušení příspěvku na ubytování pro zaměstnance DP ve výši 1 500 Kč. Dále bylo standardními postupy vyhlášeno výběrové řízení v souladu s ustanovením § 158 odst. 1 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů, což má také vliv na koncepci ubytování. Informace o proběhlé soutěži nového poskytovatele ubytovacích služeb bude jednána jako samostatný bod na jednání ÚP se zástupci OO dne 4. 5. 2023. Koncepce ubytování bude zástupcům OO opět předložena na jednání ÚP se zástupci OO dne 8. 6. 2023 jako samostatný bod jednání.

## Ubytování zaměstnance ve dvoulůžkovém pokoji

* p. Růžička: dotázal se, zda zaměstnavatel umožní, aby byl zaměstnanec sám na dvoulůžkovém pokoji v případě, že si takový pokoj zaplatí.
* p. Špička: uvedl, že z kapacitních důvodů toto nebude ve vlastních ubytovacích zařízeních možné.

## Smluvní vztah s poskytovatelem ubytovacích služeb

* p. Špička: doplnil, že momentálně končí smlouva s externím poskytovatelem ubytovacích služeb a bude tedy vyhlášeno výběrové řízení na nového poskytovatele. V případě externích ubytoven ale není možné garantovat stejné ceny jako na ubytovnách DP.
* p. Tošil: uvedl, že ho zaujala informace, že končí smluvní vztah s poskytovatelem ubytovacích služeb na Hostivaři.
* p. Špička: potvrdil, že smluvní vztah s tímto poskytovatelem ubytovacích služeb skončí v červenci a bude vysoutěžen nový poskytovatel, což pravděpodobně ovlivní i nastavení cen.
* p. Tošil: dotázal se na přesné datum ukončení smluvního vztahu.
* pí Jakoubková: uvedla, že se jedná o 22. 7. 2023.

## Neschválená žádost zaměstnance o bydlení na ubytovně

* p. Pulec: dotázal se, z jakého důvodu zaměstnanci, který bydlí v Ostravě a má přechodné bydliště na městském úřadě, nebyla schválena žádost o bydlení na ubytovně.
* p. Hrdlička: vysvětlil, že problematika přechodného ubytování pro zaměstnance má svá pravidla a podmínky a v případě, že má zaměstnanec bydliště v Praze, je třeba záležitost hlásit městskému úřadu, odvádět městu poplatky a částky následně „dodaňovat“.
* p. Pulec: sdělil, že zaměstnanec bydlí v Ostravě.
* p. Hrdlička: dotázal se, z jakého důvodu je tedy „přihlášen“ v Praze.
* p. Pulec: uvedl, že je to z důvodu doručování korespondence.
* p. Hrdlička: sdělil, že korespondenční adresa a adresa trvalého bydliště jsou dva rozdílné pojmy.

## Zrušení příspěvku zaměstnavatele na ubytování

* p. Schneider: konstatoval, že v případě, že příspěvek zaměstnavatele již nebude poskytován, měla by se i část textu o daňové uznatelnosti v bodě 6, nyní již nadbytečná, vypustit.
* p. Špička: uvedl, že text nebyl vypuštěn z toho důvodu, že příspěvek zaměstnavatele stále platí a bude zrušen až ve chvíli, kdy o jeho zrušení rozhodne představenstvo. Následně budou zapracovány připomínky z dnešního jednání a materiál bude zástupcům OO znovu předložen k projednání.

## Zřízení nové ubytovny pro zaměstnance na náměstí Bratří Synků

* p. Zelenka: dotázal se na budovu na náměstí Bratří Synků, která byla vytipována jako objekt vhodný pro ubytování zaměstnanců.
* p. Hrdlička: uvedl, že zřízení nové ubytovny v této lokalitě souvisí s výstavbou nové trasy metra D a v tuto chvíli není zcela jasné, jakým způsobem bude řešeno nabytí vlastnictví, tedy zda budovu odkoupí DP, MHMP nebo bude nalezeno úplně jiné řešení.
* p. Špička: doplnil, že zaměstnavatel chce těmito kroky napravit chybu, kterou učinil tím, že prodal své ubytovny. Ve chvíli, kdy zaměstnavatel provozuje svá vlastní ubytovací zařízení, je možné nastavit přívětivější podmínky pro zaměstnance, jak je zřejmé z příkladu ubytovny Řepy.

Na závěr uvedl, že přerušuje projednání tohoto bodu, které bude pokračovat až po projednání na představenstvu. Projednán byl pouze Závěr (nový bod 9).

Projednání bodu bylo přerušeno.

Vyjádření 500310 – odd. Benefitů a služeb pro zaměstnance – Bc. Jakoubková

Bližší informace budou uvedeny v Koncepci ubytování. Koncepce ubytování bude zástupcům OO opět předložena na jednání ÚP se zástupci OO dne 8. 6. 2023 jako samostatný bod jednání.

*Bod bude sloučen s bodem č. 6.22 „Koncepce ubytování“.*

# Projednání – Aktualizace materiálu „Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS“



* p. Hrdlička: předložil aktualizaci materiálu „Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250 v souladu s bodem 2.3.12 platné KS“ a uvedl, že potřeba aktualizace vzešla z jednání Komise sociálního programu. Veškeré změny jsou zapracovány a barevně vyznačeny v přiložených dokumentech. Změny se týkají zejména bodu 1.6, zpřesnění metodiky a textu.

Doplnil, že účinnost materiálu byla navržena s ohledem na dnešní jednání a je možné ji případně změnit.

Na závěr poděkoval všem členům Komise sociálního programu, kteří se podíleli na finální podobě materiálů.

Bod byl se zástupci OO projednán (*včetně účinnosti materiálu od 11. 4. 2023*).



# Podání informace – Navýšení cen kávy v nápojových automatech



* pí Jakoubková: okomentovala předložené materiály týkající se navýšení cen kávy v nápojových automatech v prostorách DP a uvedla, že hlavním důvodem byla žádost smluvních partnerů. Vzhledem k tomu, že poslední navýšení ceny se uskutečnilo naposledy v roce 2017, je potřeba ceny teplých nápojů aktualizovat i s ohledem na současnou situaci na trhu.

Uvedla, že z průzkumu, který provedl 500310 – odd. Benefitů a služeb pro zaměstnance, vyplynulo, že ceny v automatech určených pro veřejnost jsou i po tomto navýšení vyšší v průměru o 9 %.

* p. Špička: potvrdil, že ceny nápojů ve veřejných automatech jsou výrazně vyšší, a i přes navýšení považuje ceny pro zaměstnance za velmi rozumné.
* pí Jakoubková: uvedla, že ceny kávy v automatech pro veřejnost se pohybují okolo 25 Kč.
* p. Riedl: podotkl, že 25 Kč bude zřejmě cena pro „velký“ nápoj.
* p. Špička: uvedl, že chápe, že cena 10 Kč je pro smluvní partnery již nevýhodná a zřejmě nepokryje jejich současné provozní náklady.
* p. Růžička: sdělil, že doufá, že bude i nadále dodržena nastavená kvalita služeb a nápojů.
* p. Špička: uvedl, že smluvní partneři provozující nápojové automaty v DP garantovali zachování kvality služeb i nápojů.
* p. Zelenka: dotázal se, zda zaměstnavatel jednal s partnery o možnosti zavedení platby kartou na všech nápojových automatech.
* p. Špička: sdělil, že lze s partnery jednat, ale domnívá se, že technicky není možná realizace na všech automatech.
* p. Hrdlička: doplnil, že v případě, že 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance obdrží takový požadavek od vedoucího zaměstnance na konkrétní lokalitu/automat, bude provozovatel zkontaktován. Již v minulosti se např. řešily automaty v metru, kde bývá kvůli nedostatečnému signálu problém funkci nastavit. Faktem je i to, že pořizovací cena automatu s platebním terminálem je zhruba 250 000 Kč a mnohdy se taková investice firmám nevyplatí.
* p. Růžička: konstatoval, že v případě, že by se rozšířila možnost zaplatit kartou, stouply by jistě i tržby. Zaměstnanci nemusí mít vždy k dispozici hotovost, a pak si samozřejmě nápoj nekoupí nebo si ho koupí jinde. Firmy si mohou provést vlastní průzkum, zda jim stoupl odběr nápojů v automatech s platebním terminálem. Doplnil, že prostory metra jsou plně „zasíťovány“ a domnívá se, že by zprovoznění takových automatů neměl být problém.
* p. Špička: sdělil, že útvar 500300 v souvislosti s tímto podnětem smluvní partnery osloví.
* p. Hrdlička: uvedl, že zřízení možnosti platby kartou v prostorách metra je specifické, připojení platebního terminálu neprobíhá přes Wi-Fi, ale přes datové kabely, což není úplně jednoduché. Firmy budou osloveny a záleží i na nich, jak podnět vyhodnotí.
* p. Růžička: poděkoval.

Informace byla zástupcům OO podána.

Vyjádření 500310 – odd. Benefitů a služeb pro zaměstnance – Bc. Jakoubková

Podnět byl u smluvních partnerů ověřen. Veškeré automaty, které jsou vybaveny čtečkami karet jsou funkční pro oba typy karet (jak na debetní platební kartu, tak i na kartu Sodexo).

Nově umístěné automaty jsou vybaveny čtečkou karet, ale z finančních důvodu není možné vyměnit automaty, které jimi nedisponují. V současné době je řešen i občasný výpadek ze strany provozovatele čteček. Po dohodě se smluvními partnery není problém prověřit konkrétní automat.

Pokud je problém se čtečkou platebních karet, je nutné napsat e-mail na [500310@dpp.cz](mailto:500310@dpp.cz) s uvedením čísla automatu a názvem provozovatele a záležitost bude dále řešena.

# Informace – Zpráva o vyhodnocení Systému personálních rezerv za rok 2022



* pí Činátlová: představila další z rozvojových programů, který je v působnosti 500420 – odd. Rozvojové programy. Součástí materiálů je i vyhodnocení tohoto programu za rok 2022. Systém personálních rezerv (dále jen „SPR") je program k řízení pracovní kariéry ze strany zaměstnavatele, což znamená, že do tohoto programu se zaměstnanec nemůže přihlásit sám, ale potenciál v zaměstnanci a účel jeho zařazení do SPR musí identifikovat vedoucí útvaru. Návrh na zařazení zaměstnance musí být schválen nadřízenými v celé linii řízení navrhovatele, odsouhlasen Komisí pro PR a až následně o zařazení zaměstnance do SPR rozhoduje personální ředitel.

Dále uvedla, že cílem tohoto programu je přispívat k plnění strategie DP, zvyšování motivace zaměstnanců, řešení generační obměny zaměstnanců v souvislosti s odchody do starobního důchodu a zajišťování budoucích personálních potřeb DP, například formou následnictví na klíčové pozice (dále jen „KP“). Uvedla, že právě následnictví na KP je pro DP velmi důležitým procesem, kdy by zaměstnanci s blížícím se nárokem na starobní důchod měli předat své dlouholeté zkušenosti a cenné znalosti svému následníkovi. KP se rozumí pracovní místa vedoucích zaměstnanců na vyšších stupních řízení, na která si firma chce připravovat své zaměstnance, popř. specializovaná pracovní místa, která jsou unikátní pro DP a která nelze obsadit z externích zdrojů. Doplnila, že pro efektivnost procesu následnictví je nezbytné v dostatečném časovém předstihu, max. však 3 roky před předpokládaným vznikem nároku na starobní důchod zaměstnance na KP, řešit potřebu budoucího obsazení KP a vybrat následníka.

Zaměstnanci zařazení do SPR jsou rozdělení do 2 skupin, první skupinou jsou „následníci“, kdy se jedná o spojení konkrétního zaměstnance s konkrétní KP, na kterou byl vybrán a připravován a druhou skupinou jsou „perspektivní zaměstnanci“.

V materiálech k tomuto bodu je k dispozici celkové vyhodnocení SPR za rok 2022 ve všech sledovaných ukazatelích.

Na závěr uvedla, že SPR je dalším z rozvojových programů, který přispívá k tomu, aby DP byl společností, která bude pro zaměstnance atraktivní mimo jiné tím, že zde existuje jasně daným procesem nastavená možnost kariérního růstu.

* p. Schneider: ocenil existenci tohoto programu a uvedl, že SPR považuje za velmi přínosný, protože umožňuje zaměstnancům prohlubovat svou odbornou přípravu a zároveň je tímto programem umožněno zejména kvalitním zaměstnancům z provozu dále se rozvíjet i pro jiné činnosti u zaměstnavatele.
* p. Špička: uvedl, že to je právě ten smysl programu, aby v DP zůstávali kvalifikovaní zaměstnanci, kteří naši společnost dobře znají. V případě, že se najde vhodný následník, není potřeba vyhlašovat VŘ a PM je možné obsadit přímým výběrem.

Informace byla zástupcům OO podána.

# Podání informace – Návrh programu na zvýšení odpovědnosti a angažovanosti vedoucích zaměstnanců k přípravě následníků na klíčové pozice a podporu stimulace vedoucích zaměstnanců k důstojnému odchodu do starobního důchodu



* pí Činátlová: představila návrh nového programu na zvýšení odpovědnosti a angažovanosti vedoucích zaměstnanců k přípravě následníků na klíčové pozice (dále jen „KP“) a podporu stimulace vedoucích zaměstnanců k důstojnému odchodu do starobního důchodu, který bezprostředně souvisí s programem Systém personálních rezerv (dále jen „SPR“) představeném v předchozím vstupu. Návrh nového programu se konkrétně týká systému následnictví na KP a obměny zaměstnanců na KP v souvislosti s odchody do starobního důchodu (dále jen „SD“) a dále zohledňuje potřebu uplatňování následníků. Tento návrh nového programu převádí do praxe doplnění bodu 5.9.5 písm. a) KS, na kterém vznikla shoda na KV, a který nabyl v rámci KS účinnosti dne 1. 1. 2023.

Upřesnila, že ve vazbě na SPR bylo do bodu 5.9.5 KS doplněno ustanovení: „*Zaměstnanci zastávající klíčové pozice stanovené v Systému personálních rezerv, kteří jsou současně vedoucími zaměstnanci a na tuto funkci mají určeného následníka, mohou nad rámec příspěvku dle tohoto bodu získat mimořádnou odměnu dle bodu 5.5.1 písm. c) Přílohy KS. Podmínky poskytnutí mimořádné odměny stanoví program projednaný za tímto účelem se zástupci odborových organizací.*“

Doplnila, že útvar 500420 – odd. Rozvojové programy, do jehož působnosti rozvojový program SPR spadá, reflektuje na tuto změnu v KS a navrhl předkládaný program. Uvedla, že podstatou programu je oceňovat odpovědný a příkladný přístup vedoucích zaměstnanců zastávajících KP k personálnímu plánování budoucího obsazení KP v souvislosti s odchody z KP do SD, odpovědný přístup k výběru a dlouhodobé přípravě následníků a připravenosti řízeného útvaru na personální změny.

Upřesnila, že uvolnění KP pro připravené následníky po vzniku nároku na SD zaměstnance na KP naplňuje plány kariérního růstu zaměstnanců, a to nejen následníků, ale i dalších zaměstnanců, jelikož umístění následníka zejména na KP na vyšším stupni řízení spouští kariérní kaskádu, kdy v ideálním případě budou z externích zdrojů obsazena PM v nejnižším TS v rámci dotčeného organizačního celku.

Dále uvedla, že forma ocenění je mimořádná odměna navrhovaná jednorázově formou dvojnásobku průměrné měsíční mzdy, a to při skončení výkonu práce vedoucího zaměstnance na KP, tzn. při skončení pracovního poměru u DP do 1 roku po vzniku nároku na SD nebo při změně pracovní smlouvy na jiné PM, které není KP, se změnou pracovního poměru na dobu určitou v trvání nejvýše 1 rok (pokud je pokračování v pracovním poměru zaměstnance pro DP oboustranně přínosné a na přeřazení zaměstnance vznikne vzájemná shoda). K formě ocenění v rámci nového programu dále uvedla, že tato mimořádná odměna by byla poskytnuta nad rámec příspěvku dle bodu 5.9.5 KS, pokud na něj zaměstnanci v souladu s pravidly bodu 5.9.5 KS vznikne nárok. V návaznosti na poskytnutí mimořádné odměny zdůraznila, že pro vznik nároku na mimořádnou odměnu jsou navrhovány v rámci tohoto programu přísné podmínky tak, aby tento program byl nejenom oceněním pro vedoucí zaměstnance, kteří odpovědně řeší budoucnost naší firmy, ale aby bylo tímto způsobem podporováno uvolnění pouze těch KP, u kterých je připraveno a odsouhlaseno jejich budoucí personální obsazení z interních zdrojů.

Na závěr uvedla, že k potvrzení splnění podmínek programu byl vytvořen formulář, který bude nedílnou součástí formuláře „Návrh na přiznání mimořádné odměny“.

* pí Králová: dotázala se, zda je tento program nějakým způsobem závazný pro zaměstnance, kterým se blíží odchod do starobního důchodu a zda případně musí vybrat svého následníka.
* pí Činátlová: uvedla, že využití programu rozhodně není povinnost, nýbrž jednou z možností ocenění pro vedoucí zaměstnance za odpovědný přístup k budoucnosti DP formou přípravy následníka, který je vhodným kandidátem pro kontinuální převzetí odpovědností na KP.
* p. Buriánek: dotázal se, zda jsou KP vydefinovány a zda se počítá s jejich případnými změnami a dále se dotázal na počet KP.
* pí Činátlová: uvedla, že KP jsou navrhovány řediteli úseků ve spolupráci s jejich podřízenými vedoucími útvarů, přičemž jednotlivé návrhy jsou následně projednávány na Komisi pro personální rezervy a schvalovány PŘ. Doplnila, že aktualizace KP probíhá pravidelně 1x ročně, konkrétně v závěru roku v návaznosti na zajištění provázanosti s uzavíráním pravidelného ročního hodnocení zaměstnanců, v rámci kterého lze nejjednodušší formou podat návrh na zařazení následníka na KP v případě, že by nově zařazená KP byla obsazena zaměstnancem s nárokem na SD do 3 let. V souvislosti s počtem KP uvedla, že dle Zprávy o vyhodnocení SPR za rok 2022 bylo k 31. 12. 2022 v DP 213 KP, z toho 31 KP bylo obsazeno zaměstnanci s předpokládaným vznikem nároku na SD do 3 let a z toho následníci byli připravováni jen na 15 KP a 16 KP bylo bez následníka.
* p. Špička: reagoval s tím, že je potřeba zaměstnance motivovat a vedoucí zaměstnance podporovat k jejich výběru a přípravě.
* pí Činátlová: konstatovala, že na konci roku bude zástupcům OO předloženo vyhodnocení programu s možností případných úprav.

Informace byla zástupcům OO podána.

„Vyhodnocení“ programu bylo zařazeno do tabulky „Evidence dlouhodobých bodů“.

# Kontrola Zápisu č. 3 z jednání ÚP se zástupci OO ze dne 9. 3. 2023

## Projednání – Změna plánu a čerpání sociálních nákladů za rok 2022

* p. Schneider: konstatoval, že v případě sociálních nákladů by se nemělo jednat o zisk, pokud nejsou čerpány v plném plánovaném rozsahu, a naopak by se nemělo jednat o ztrátu, pokud jsou přečerpány ve prospěch zaměstnanců.

Vyjádření 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance – Mgr. Hrdlička

Při příštím projednání bude v rámci ústního komentáře použita jiná terminologie, která bude lépe odpovídat předloženému materiálu.

## Projednání – Závěrečné vyhodnocení čerpání nedaňových sociálních nákladů roku 2022 a projednání výše poskytovaných volnočasových poukázek

Bod *vypořádán*.

## Projednání – Plán sociálních nákladů na rok 2023

Bod *vypořádán*.

## Projednání – Znění SM 2014-005 „Stravování zaměstnanců“

Bod *vypořádán*.

## Vedoucí útvaru zpracovatele

Bod *vypořádán*.

## Zrušení INF

Bod *vypořádán*.

## Sjednocení terminologie s ostatními definicemi

Bod *vypořádán*.

## Závěrečná ustanovení SM 2014-005

Bod *vypořádán*.

## Vyjádření shody na znění SM 2014-005 „Stravování zaměstnanců“

Bod *vypořádán*.

## Informace – Metodický pokyn k objednávání, distribuci a evidenci poukázek na stravování, stravenkových karet a k peněžitému příspěvku ke SM 2014-005 „Stravování zaměstnanců“

Bod *vypořádán*.

## Nová zkratka „ASW DOCH“

* p. Schneider: předložil poznámky do zápisu k vloženému dokumentu.

Materiál předložený NOSDDPP:



Vyjádření 500310 – odd. Benefitů a služeb pro zaměstnance – Bc. Jakoubková

Materiál byl upraven dle vznesených připomínek od předsedy NOSDDPP.

Legenda pro přehlednost:

Černý text – původní text

Žlutě podbarvený černý text – nový text – v materiálu předloženém na jednání ÚP se zástupci OO dne 9. 3. 2023

Červeně přeškrtnutý text – text odstraněný – v materiálu předloženém na jednání ÚP se zástupci OO dne 9. 3. 2023

Modře podbarvený text – doplněný text na základě připomínek OO NOSDDPP vznesených na jednání ÚP se zástupci OO dne 9. 3. 2023

Zeleně podbarvený text – doplněný text na základě jednání s vedoucím útvaru 400590

Žlutě podbarvený červený text – návrh OO NOSDDPP na nové znění textu

Žlutě podbarvený modrý text – komentář OO NOSDDPP

Fialově podbarvený text – doplněný text na základě připomínek OO NOSDDPP uvedených v bodě 6.11 Zápisu č. 4 z jednání ÚP se zástupci OO ze dne 6. 4. 2023



Čistopis:



Bod bude přejmenován z „Nová zkratka „ASW DOCH““ na „Metodický pokyn „ke stravování““.

## Projednání – Změny v systému školení zaměstnanců v programu předcházení trestné činnosti ze strany DP a rizik z ní vyplývajících (PPTČ)

Bod *vypořádán*.

## Informace – Vyhodnocení programu Kariérové poradenství pro SŠ za rok 2022

Bod *vypořádán*.

## Informace – Vyhodnocení programu Kariérové poradenství pro VŠ za rok 2022

Bod *vypořádán*.

## Informace – Změny ve Stipendijním programu DP od školního roku 2023/2024

Bod *vypořádán*.

## Informace – Kontrola stavu volitelů v souladu s bodem 7 Ř 2022-001 „Řád volební pro volby členů dozorčí rady volených zaměstnanci“

* p. Schneider: předložil dokument, který je odpovědí na vyjádření 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance a 900200 – odbor Právní na únorovém jednání.

Materiál předložený NOSDDPP:



Vyjádření 900240 – odd. Právní podpora – Mgr. Kadlec



## Informace – Kontroly stravovacích zařízení za rok 2022

Bod *vypořádán*.

## Informace – Aktualizace Plánu využití formy elektronické výuky v útvarech DP v roce 2022

Bod *vypořádán*.

## Přílohy pod čarou; Počet zaměstnanců s rozdílným plánovaným a přiznaným tarifním stupněm v roce 2022 (k 31. 12. 2022)

Vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM – Mgr. Krejčí



## Předávání žádostí o ukončení zařazení zaměstnanců do SP DP

Bod *vypořádán*.

## Tabulka „Objem rozdělení mzdových prostředků“

* p. Schneider: uvedl, že požadavek byl na vyjádření v jednotlivých útvarech, kde se dle KS tarifní mzdy distribuují, což jsou jednotky, a nikoliv celý úsek. Zapracování nových zaměstnanců je asi logické, ale není jich tolik, aby vznikl tak vysoký rozdíl. Podotkl, že je systémově zvláštní, pokud byl použit takový postup pouze u zaměstnanců odměňovaných dle bodu 2.3 písm. a) Přílohy KS, a nikoliv u dalších „rozpěťových“ tarifů.

Druhý důvod uvedený v interním sdělení je naprosto nesmyslný, jelikož se jedná o rozdílné soustavy odměňování. Spojovat dohromady narovnání smluv o mzdě, kdy od 1. 4. 2023, a nikoliv od 1. 5. 2023 (jak je uvedeno v dokumentu), dojde k započtení příplatku za odbornou praxi u těchto smluv všem zaměstnancům se smlouvou o mzdě, a nikoliv jen těm, kteří ji nově uzavřou. Jedná se tedy o napravení systémové záležitosti pro celý DP, a ne pouze v ÚT-M, a rezervy jsou tak jistě vytvořeny z jiných zdrojů. Upozornil, že prakticky se pravděpodobně jedná o dlouhodobé zadržování mezd, jejichž výše, která má být distribuována k zaměstnancům jednotlivých kategorií, byla dohodnuta v KS. Uvedl, že za NOSDDPP tento stav považuje jako spor o plnění KS v souladu s kapitolou 8 KS.

* p. Krejčí: reagoval s tím, že termín 1. 5. je uveden z toho důvodu, že několik zaměstnanců z ÚT-M skutečně přechází na „smluvní mzdy“ k tomuto datu. Nejedná se tedy o překlep.

Dále sdělil, že by bylo vhodné počkat na přehled objemu mzdových prostředků po navýšení k 1. 4. 2023.

* p. Schneider: uvedl, že počká na přehled objemu mzdových prostředků po navýšení k 1. 4. 2023, ale že si není jist, zda se stav napraví a podotkl, že vedoucím zaměstnancům, kteří nepodepsali smlouvu o mzdě, bylo i od 1. 4. 2023 nastaveno nejnižší tarifní rozpětí v rámci jejich tarifního stupně a otázkou zůstává, jak bylo naloženo s finančními prostředky do průměrných tarifů. Dodal, že k této problematice se dále vyjádří v rámci bodu 7 „Diskuse“.

Bod souvisí s bodem č. 7.2 „Prověření odměňování vedoucích zaměstnanců v V. stupni řízení v ÚT-M“.

Vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM – Mgr. Krejčí

Tabulka s rozdělením objemů tarifních mezd k 1. 4. 2023 včetně kvadrantů.



## Koncepce ubytování

Bod byl jednán jako samostatný bod č. 1 „Projednání – Koncepce ubytování“ na jednání ÚP se zástupci OO dne 6. 4. 2023.

Bod bude sloučen s bodem č. 1 „Projednání – Koncepce ubytování“.

## Zásadní nesrovnalosti v dokumentech DP z důvodu novelizace Ř 2010-001 „Řád organizační“

Bod *vypořádán*.

## Nevhodný postup referentek útvaru 500250 při procesu vedoucímu k projednávání skončení pracovního poměru z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti

* p. Schneider: uvedl, že vhodným řešením by bylo, pokud by zaměstnanci, se kterými je budoucí možnou variantou i rozvázání pracovního poměru (výpovědí nebo dohodou), byli nějakým dokumentem informováni o možnostech řešení již při předávání seznamu volných pracovních míst. Zaměstnanci by pak měli možnost rozmyslet si, jak chtějí postupovat, pokud situace předpokládající skončení pracovního poměru nastane. Tím by z jejich strany neměla nastat situace, kterou v časové tísni obě strany nesprávně vyhodnotí. Doplnil, že se nejedná jen o důvody z ustanovení § 52 písm. e) ZP.
* p. Krejčí: uvedl, že referentky 500250 – odd. Personální a mzdové zodpovědně poskytují zaměstnancům, kteří se nacházejí v takové situaci, všechny potřebné informace a v žádném případě nevytvářejí časový nátlak.
* p. Schneider: konstatoval, že je důležité, aby zaměstnanci obdrželi všechny související informace dostatečně dříve než v den, kdy dojde k jejich vyjádření ke způsobu skončení pracovního poměru.
* p. Krejčí: poděkoval za podnět.

Vyjádření 500250 – odd. Personální a mzdové – JUDr. Hrabáčová

Je nutné konstatovat, že již při předávaní volných pracovních míst je zaměstnanec písemně informován o možnosti ukončení pracovního poměru výpovědi či dohodou. Nicméně z důvodu určitého sjednocení postupů v útvaru 500250 bude nyní šablona tohoto dokumentu obsahovat následující ustanovení:

„Pokud do uvedeného termínu Vaše vyjádření neobdržíme, budeme to považovat za odmítnutí nabízených míst a současně budeme nuceni přistoupit k rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. e) ZP/ §52 písm. d) ZP nebo v případě Vašeho požadavku dohodou dle § 49 ZP z týchž důvodů.“

## Seznamování zaměstnanců s obsahem vnitřních norem

* p. Schneider: poděkoval za správné vysvětlení, ale v tomto případě se spíše jedná o potřebu instruovat vedoucí zaměstnance, aby zejména při tvorbě elektronických školení (pravidelných poučování) tímto způsobem postupovali. Jedná se zejména o provozní zaměstnance a o jejich metodické vedení 500410 – odd. Vzdělávání, který řeší systém elektronického vzdělávání prostřednictvím směrnice, např. dozorčí mají dle jejich systému znát kompletně více než 300 norem, což je jistě nezvladatelné a pro jejich potřebu zbytečné, zvláště pokud jsou zařazeni v 6 TS.
* p. Špička: uvedl, že vyjádření bude předloženo do zápisu.

Vyjádření 110000 – jednotka Provoz Metro – p. Jeníček

V současné době probíhají jednání s 500410 – odd. Vzdělávání a JIT o přechodu na jednotný systém seznamování s normami v provozních jednotkách. Po sjednocení by měly být jednoduchým (zaklikávacím) způsobem určeny okruhy profesí (zaměstnanců) k seznámení s danou normou.

***Vyjádření 500400 – odbor Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců – Ing. Pešťáková***

*Ze strany 500410 – odd. Vzdělávání je metodická a konzultační podpora poskytována odbornému garantovi, příp. zpracovateli podkladů při tvorbě každého elektronického kurzu v aplikaci LMS Moodle. Současně je v průběhu kurzu nebo po jeho skončení předávána i případná zpětná vazba od účastníků. Kromě toho bylo pro zpracovatele podkladů ve spolupráci s dodavatelem systému zajištěno školení k přípravě podkladů a vlastní tvorbě kurzů.*

*Na jednání se zástupci JPM, 900220 – odd. Organizační a řídící normy a JIT bylo v rámci diskuse o přechodu na jednotný systém seznamování s normami v provozních jednotkách ve shodě zúčastněných konstatováno, že pro tento účel nebude využíván LMS Moodle.*

## Dodržování principů pro rozdělování čtvrtletních kolektivních výkonnostních odměn

* p. Schneider: poděkoval za vyjádření a dotázal se, zda uvedené zjištění znamená, že ostatní systémy byly v pořádku.
* p. Krejčí: souhlasil.

## Počet zaměstnanců splňujících ustanovení bodu 5.9.28 KS

* p. Schneider: poděkoval za vyjádření.

## Postup vykazování práce přesčas v TCHD

Bod byl přesunut do Zápisu č. 3 z PJ se zástupci OO ze dne 23. 3. 2023 a veden na PJ se zástupci OO ode dne 20. 4. 2023.

1. **Diskuse**
   1. Návrh na úpravu rozvojového programu Kariérové poradenství pro SŠ

* p. Schneider: sdělil, že byl dotazován z úseku bezpečnostního na postup nahrazení zaměstnance při jeho odchodu do starobního důchodu na velmi specifické pracovní pozici. Doporučil jako nejvhodnější uplatnění Kariérového poradenství pro SŠ, což dnes není možné. Navrhl, aby byly podmínky tohoto programu přehodnoceny, a tím byla tato potřeba umožněna.

Bod bude jednán jako samostatný bod č. 3 „Podání informace – Navrhované úpravy v programu Kariérové poradenství pro SŠ“ na jednání ÚP se zástupci OO dne 4. 5. 2023.

* 1. Prověření odměňování vedoucích zaměstnanců v V. stupni řízení v ÚT-M
* p. Schneider: požádal o prověření, zda je vedoucím zaměstnancům v V. stupni řízení v ÚT-M, kteří nesouhlasili se smlouvou o mzdě, přiznávána od 1. 4. 2023 jen nejnižší úroveň tarifní mzdy v rámci tarifního rozpětí, a dále o zjištění, jak bylo postupováno od 1. 5. 2022, kdy byly těmto zaměstnancům narovnány TS v souvislosti s předpokládaným převedením jejich systemizovaných PM na místa s označením „99“.

Dále se dotázal, jak bylo postupováno od 1. 1. 2023, kdy již bylo známo, že nesouhlasili s převedením do smluv o mzdě, což vyplývá z odpovědi v zápise z minulého jednání. Poznamenal, že v rámci hodnocení jsou tito zaměstnanci zpravidla klasifikováni excelentně, což s ohledem na jejich množství znamená, že by jim měl být přiznán alespoň tarifní střed, který je vedoucími jednotek přerozdělován na základě přidělení na tarifní středy z úseku personálního. Dodal, že se lze domnívat, že se jedná o nátlak, aby tito zaměstnanci přešli na smlouvy o mzdě, ale ta jim nebyla souběžně navržena. Další možností je, že jelikož jejich vedoucí provozů, případně vedoucí odborů mají smlouvy o mzdě odpovídající shodnému tarifnímu stupni, tj. TS 12, případně TS 13 a dosud u nich nedošlo k napravení nesprávného stavu z minulosti, tak tím, pokud by vedoucí v V. stupni řízení souhlasili se smlouvou o mzdě, by byl rozdíl v jejich neprospěch využit na narovnání nesprávně nastaveného systému z minulosti u jejich vedoucích, a tím k jeho trvalému zahlazení. Upozornil, že přestože byla některými zaměstnanci podána na tento postup stížnost dle kapitoly 8 KS minulý pátek, dosud jim nebylo odpovězeno, ani svoláno jednání směřující k řešení.

* p. Špička: uvedl, že zaměstnavatel záležitost prověří.

Vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM – Mgr. Krejčí

Danou problematiku jsme prověřili a lze konstatovat, že u některých zaměstnanců byla stanovena tarifní mzda na minimu tarifního rozpětí. Přidělené objemy tarifních mezd i smluvních mezd k rozdělení nebyly překročeny a způsob rozdělení prostředků je plně v kompetenci příslušných vedoucích v úseku včetně ponechání rezervy k eventuálním dalším úpravám mzdy v rámci personální práce se svěřeným kolektivem, samozřejmě při dodržení bodu 2.6 Přílohy ke KS. S několika dalšími zaměstnanci jsou již k 1. 5. 2023 uzavírány smlouvy o mzdě.

Vyjádření 800000 – úsek technický – Metro

Na ÚT-M je v V. stupni řízení zařazeno 67 vedoucích zaměstnanců, v polovině minulého roku 40 z nich přijalo a podepsalo smlouvu o mzdě, k 1. 5. 2023 min. dalších 18 vedoucích zaměstnanců rovněž podepíše smlouvu o mzdě. K 1.5 tedy na ÚT-M zbyde maximálně 9 vedoucích zaměstnanců v V. stupni řízení, kteří jsou zařazeni do tarifních stupňů a pouze 4 z nich jsou na spodní hranici tarifního rozpětí. Rozdělování mezd v rámci tarifního rozpětí je plně v kompetenci vedoucích zaměstnanců, nátlak na přechod do smluvních mezd nebyl konán, toto je na uvážení každého jednotlivého zaměstnance. Jinak jak je uvedeno v bodě 6.21, tak bude po 1.5.2023 na ÚT-M vypracován přehled zbývajících nerozdělených mzdových prostředků a tyto budou dle uvážení vedoucích zaměstnanců postupně rozdělovány v příslušné kategorii zaměstnanců. Na ÚT-M neevidujeme žádnou stížnost podanou dle bodu 8.KS, pokud tímto byla myšlena e-mailová žádost 4 zaměstnanců o vysvětlení k přiznané částce v rámci tarifního rozpětí, tak k tomuto je svoláno jednání na 28. 4. 2023.

* 1. Změna členů Komise pro přidělování a používání výstrojních součástí
* p. Schneider: požádal o zařazení p. Petra Jenčíka, os. č. 388527 do Komise pro přidělování a používání výstrojních součástí za p. Jiřího Drugu, os. č. 9307.

*Zprocesováno dle SM 2015-004 „Stálé komise DP“.*

* 1. SM „Politika bezpečnosti lidských zdrojů“

*Bod byl přesunut do Zápisu č. 3 z PJ se zástupci OO ze dne 23. 3. 2023 a veden na PJ se zástupci OO ode dne 20. 4. 2023.*

* 1. Akce pro zaměstnance k 50. výročí garáže Klíčov

*Bod byl přesunut do Zápisu č. 3 z PJ se zástupci OO ze dne 23. 3. 2023 a veden na PJ se zástupci OO ode dne 20. 4. 2023.*

* p. Špička: poděkoval všem přítomným a ukončil jednání v 10:32 hod.

# Body přesunuté z PJ se zástupci OO ze dne 20. 4. 2023

1. Problematika cestovních náhrad v aplikaci ASW Docházka

* p. Schneider: konstatoval, že i v aplikaci ISP se jedná především o zaměstnance, kteří se se zaměstnavatelem předem domluvili na základě dobrovolnosti na používání soukromých e-mailů pro tyto účely a pro účely zasílání zpráv o jejich rozepsaných definicích směn na jejich soukromé e-maily, a i aktualizace evidence soukromých e-mailů je zaměstnavatelem prováděna, a hlavně chráněna proti zneužití.

Dále konstatoval, že vzhledem k tomu, že se v aplikaci ISP jedná o velké kolektivy, tak je to pravděpodobně složitější než u menších kolektivů, které obsluhuje aplikace ASW Docházka.

Ke druhému odstavci vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM uvedl, že obdobná sestava jako v aplikaci ASW Docházka je i v aplikaci ISP, ale je v podstatě určena spíše ke kontrole, zda zaměstnanci na základě informace poskytnuté zaměstnavatelem v souladu s KS správně zpracovávají formuláře pro poskytování cestovních náhrad v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn.

Dále uvedl, že v odpovědi není uvedeno, jak zaměstnavatel v případě používání aplikace ASW Docházka naplňuje ustanovení prvního odstavce bodu 5.2.7 KS.

Je nutné si uvědomit, že správnost vykazování cestovních náhrad v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn má souvislost i se správným vykazováním poukázek na stravování jako daňově uznatelných nebo neuznatelných.

Vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM – Mgr. Krejčí

Jak bylo uvedeno v předchozím vyjádření, nepovažujeme za správné vzhledem k absenci zákonného důvodu evidovat v aplikaci soukromé e-maily zaměstnanců.

Při naplňování ustanovení prvního odstavce bodu 5.2.7 KS, zaměstnavatel vychází ze SM 2018-013 „Cestovní náhrady při tuzemských pracovních cestách a cestovní náhrady při cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště“. Poskytnutí informace zaměstnanci o vzniku nároku na cestovní náhrady je povinností vedoucího zaměstnance vyplývající z bodu 4.5 zmíněné SM. Vedoucí zaměstnanci jsou povinni před nástupem na cestu informovat příslušného zaměstnance o konání cesty a řádně seznámit s příslušnými ustanoveními této normy (tedy s nárokem na cestovní náhrady) všechny zaměstnance vyslané na cestu v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

1. Postup vykazování práce přesčas v TCHD

* p. Schneider: k první odrážce vyjádření 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance uvedl, že v JPT existuje naprosto se ZP nekompatibilní systém rozvrhování směn prostřednictvím rozpisu směn dle SM 2011-066 „*Pracovní doba a doba odpočinku*“, a tomuto systému je i přizpůsoben systém poskytování poukázek na stravování, který téměř zamezuje vzniku situace, kdy by vznikl nárok na daňově neuznatelnou poukázku na stravování. U JPA z textu není jasné, zda v popisovaném stavu ani není zaměstnanci přiznán nárok na poukázku na stravování a jedná se pouze o daňovou uznatelnost nebo daňovou neuznatelnost.

Ke druhé odrážce vyjádření útvaru 500300 uvedl, že u aplikace ISP je jedna záležitost, zda změnou rozvržení směn (definic směn) dojde ke správnému vykázání nároku zaměstnance – například, pokud je změněna v rozvrhu směn směna v délce 11 hodin a méně a tento výkon práce je nahrazen směnou (definicí směny) v délce přesahující 11 hodin, což znamená, s ohledem na skutečnost, že je tato směna (definice směny) součástí rozvržení směn s nárokem zaměstnance na jednu poukázku na stravování navíc, ale ta je daňově neuznatelná.

Další záležitostí je, že není v tomto případě automaticky vytvářena sestava daňově neuznatelných poukázek na stravování, pravděpodobně z důvodu nedostatečné osvěty směrem k vedoucím zaměstnancům. Zkonstatoval, že již v minulosti měl při projednávání čerpání nedaňových sociálních nákladů pochybnosti o správném účtování daňově neuznatelných poukázek na stravování.

Ke třetí odrážce vyjádření útvaru 500300 uvedl, že spíše nelze měnit počet poukázek na stravování, který vyplynul z rozvrhu směn a neupravuje se automaticky při změně rozvržení směn (definic směn) s jejich různou délkou jako u aplikace ISP, ale i tak lze jistě vedoucím zaměstnancem nárok zaměstnance upravit korekcí, pokud tak není nastaven program, ale je znalý problematiky vedoucí zaměstnanec nebo alespoň jím určený zaměstnanec.

Další možností, jakým způsobem problém vyřešit je, že vedoucí zaměstnanec nařídí zaměstnanci práci přesčas a za ní mu následně poskytne náhradní volno. Tím zaměstnanci vznikne nárok na cestovní náhrady, které jsou na straně zaměstnavatele vždy daňově uznatelné. Tato možnost byla na jednání dne 10. 3. 2023 stranou zaměstnavatele zbytečně odmítnuta, přestože je pro ně nejjednodušší.

S posledním odstavcem vyjádření útvaru 500300 je jistě možné souhlasit. Jinou možností je, aby v kolektivech zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou evidovanou v aplikaci ASW Docházka, zejména v ÚT-M, byla evidována jejich pracovní doba v aplikaci ISP.

Vyjádření 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance – Mgr. Hrdlička

Nadále probíhá proces úpravy docházkových systémů na základě zadaných Service Desků. Poslední jednání na toto téma proběhlo za účasti 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance, 500200 – odbor Personální a PaM, 410120 – odd. Provozní aplikace dne 26. 4. 2023.

K vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM konstatoval, že by určitě útvar 500200 neměl čekat na útvar 500300, jelikož prvotní problém, který se začal řešit, je vznik nároku zaměstnance na poukázky na stravování, který je evidentní a až dalším krokem je evidence daňové neuznatelnosti některých poukázek na stravování.

Vyjádření 500200 – odbor Personální a PaM – Mgr. Krejčí

Vzhledem k provázanosti problematiky nelze bez metodiky 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance a úpravy systému zajistit informovanost zpracovatelů.

Počet poukázek na stravování může vedoucí nebo jím určený zaměstnanec měnit korekcí u každého zaměstnance. Automaticky aplikace vykazuje daňově neuznatelné poukázky pouze u směn, které jsou označené jako přesčasové již v turnusu, stejně jako aplikace ISP (což není případ turnusu M0901). V případě, kdy dojde v TCHD ke změně rozvrhu a v důsledku této změny navazuje na směnu přesčas z důvodu povinnosti vyrovnání rozvržené pracovní doby, aplikace automaticky daňově neuznatelnou poukázku na stravování při výkonu práce nad 11 hodin nevykáže. Její vykázání by muselo být stejně jako v ISP řešeno ruční korekcí. Ruční korekce daňově neuznatelných poukázek na stravování však v ASW Docházka není aktuálně zapracována, nicméně se úprava s JIT intenzivně řeší.

K prvnímu odstavci vyjádření 850000 – jednotka Technologická zařízení a OSM uvedl, že zde je nutno konstatovat, že turnus M0901 nevykazuje žádný výkon práce přesčas. Podstatná je pro posouzení problematiky skutečnost, kdy v tomto případě na návrh zaměstnavatele dochází ke změně rozvržení směn zpravidla po dohodě zaměstnavatele se zaměstnancem, a kdy je namísto směny v délce 9 nebo 8 hodin, které má zaměstnanec odpracovat v tomto turnusu, změněn rozvrh směn na definici směny v jiné délce přesahující 11 hodin a část nad délku původní směny je z důvodu povinnosti vyrovnávání rozvržené pracovní doby automaticky přesčasem, ale je zároveň i součástí rozvržení směn jako bezprostředně navazující práce přesčas na směnu, a tak vznikne zaměstnanci nárok na další poukázku na stravování, která je ale daňově neuznatelná.

Naopak je nutno zkonstatovat, že pokud by byl rozvrh směn M0901 vytvořen i s definicemi směn, jejichž částí by byl i přesčas, tak by aplikace ASW Docházka fungovala bez problémů, ale to vedoucí útvaru 850000 při projednávání rozvrhu směn odmítl.

Ke druhému odstavci vyjádření útvaru 850000 uvedl, že pokud je tato informace pravdivá a nelze zaměstnanci ani korekcí zadat další poukázku na stravování, pak je zvláštní, že taková chyba na straně aplikace ASW Docházka se odhalila až po tak dlouhé době.

K třetímu odstavci vyjádření útvaru 850000 uvedl, že tohle již funguje, a poukázky na stravování, které jsou daňově neuznatelné, jsou vykazovány na syntetickém účtu č. 528 a jsou k tomuto účelu vytvořeny formuláře související se SM 2014-005 „*Stravování zaměstnanců*“, ale pravděpodobně je vedoucí zaměstnanci nebo jejich určení zaměstnanci nevyplňují správně.

K poslednímu odstavci vyjádření útvaru 850000 uvedl, že není jasné, kdo je vedoucím útvaru 850000 označován za kompetentního zaměstnance, ale rozhodně dosavadní postup vedoucího 850300 – odbor Automatizace a řízení technologií není v souladu s vnitřními normami a nebyl ani v době, kdy byl dříve vedoucím jiného útvaru, který byl předchůdcem tohoto útvaru.

Dotázal se, kdy bude zaměstnancům, kteří byli podřízení tohoto vedoucího zaměstnance, dorovnán jejich oprávněný nárok na poukázky na stravování za roky 2020, 2021 a 2022, který je původním problémem, který se v tomto bodu řeší.

Konstatoval, že oprávněnost nároku zaměstnance nemá jakoukoliv souvislost s úpravou docházkových systémů, protože zaměstnance vůbec nemusí zajímat daňová uznatelnost nebo neuznatelnost jemu poskytovaných poukázek na stravování.

Dále konstatoval, že metodika pro rozlišení daňové uznatelnosti nebo neuznatelnosti je nejméně od roku 2010, kdy byly řešeny cestovní náhrady při vyúčtování cest v souvislosti s mimořádným výkonem práce mimo rozvrh směn v DP jasná, protože do konce roku 2009 byly poskytovány poukázky na stravování i při výkonu práce mimo rozvrh směn a vše související se řešilo v prvním pololetí roku 2010.

Vyjádření 850000 – jednotka Technologická zařízení a OSM – Ing. Kysilko

Ruční korekcí lze v záložce zaměstnance „Fondy a nároky“, v daném měsíci, přidat stravenku, ale bez možnosti rozlišení daňově uznatelné a daňově neuznatelné poukázky na stravování. Tento problém nastal od 1. 1. 2023, kdy byl nastaven nový turnus M0901. Vedoucí oddělení po odevzdání lednové docházky, na základě upozornění od jednoho dispečera, vše začal řešit s 500200 – odbor Personální a PaM a od té doby je vše v řešení – jednání. 850300 – odbor Automatizace a řízení technologií navrhl možné řešení úpravy aplikace ASW docházka tak, aby bylo možné vykazovat daňově neuznatelné poukázky na stravování zadáním kódu.

Kompetentní zaměstnanec – zaměstnanec, který zpracovává docházku a v případě nejasností toto komunikuje okamžitě s útvarem 500200, 500300 – odbor Benefitů a péče o zaměstnance a 410120 – odd. Provozní aplikace. Vedoucí útvaru 850300 působil jako vedoucí provozu na trase B a za jeho působení na tomto útvaru, vedl mimo jiné také dispečink OSM na ZTC3. Po dobu jeho působení na tomto útvaru byly dispečerům 851200 – provoz Trať B vždy přiznány za směnu 12,25 - 2 stravenky nebo poskytnuta kompenzace v podobě cestovních náhrad. Nikdy nebyl zaměstnanec poškozen.

* p. Špička: uvedl, že bod bude přesunut a jednán jako samostatný bod na jednání ÚP se zástupci OO, na kterém budou přítomni vedoucí útvarů 500200 a 500300 a k problematice bude přizván také vedoucí útvaru 850000.
* p. Schneider: konstatoval, že by měl být přizván také vedoucí 400500 – odbor Účetnictví, daně a financování.
* p. Špička: souhlasil.

*Bod bude jednán jako samostatný bod č. 1 „Postup vykazování práce přesčas v TCHD“ na jednání ÚP se zástupci OO dne 4. 5. 2023.*

**Přílohy pod čarou**

*Pravidelné přílohy:*

*Evidence dlouhodobých bodů:*



**Seznam příloh**

* Materiály k projednání\_koncepce ubytování bod č. 1
* Koncepce ubytování zaměstnanců-poznámky (1) bod č. 1
* Materiály k projednání\_Určující principy\_komise bod č. 2
* Určující principy pro postup KSP a útvaru 500250\_final\_účinnost od 11. 4. 2023 bod č. 2
* Materiály k informování\_Navýšení cen kávy bod č. 3
* Vyhodnocení\_Systém personálních rezerv\_2022 bod č. 4
* Nový program\_5.9.5 KS\_5.5.1 c) Mzdový předpis; Formulář\_Skončení výkonu práce na klíčové pozici bod č. 5
* Formulář\_Skončení výkonu práce na klíčové pozici bod č. 5
* Metodický pokyn k objednávání\_poznámky bod č. 6.11
* 27.4.2023\_Metodický pokyn k objednávání bod č. 6.11
* čistopis\_27.4.2023\_Metodický pokyn k objednávání\_čistopis bod č. 6.11
* Posouzení zániku funkce volitele při organizační změně nebo změně zařazení volitele – final bod č. 6.16
* 900240\_zánik funkce volitele - replika na NOSDDPP 27.4.2023 bod č. 6.16
* Rozdíly v zařazení k 31.3.2023 bod č. 6.19
* Objemy MP k 1.4.2023 bod č. 6.21
* Kvadranty bod č. 6.21
* ÚP\_Evidence dlouhodobých bodů\_final Přílohy pod čarou

**Příští jednání ÚP se zástupci OO se uskuteční dne 4. 5. 2023 od 9:00 hod.**

V Praze dne 6. 4. 2023

Zpracovali: F. Sklenička, A. Sedlmajerová

„*Osobní údaje v tomto zápise uvedené podléhají ochraně stanovené příslušnými právními předpisy. Odborové organizace jako smluvní strany kolektivní smlouvy jsou správci osobních údajů na základě zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a obecného nařízení GDPR a jsou povinny se při zpracování zde uvedených osobních údajů těmito předpisy řídit. Nerespektování obecně závazných pravidel pro zpracování může mít za následek sankci uloženou odborové organizaci ze strany ÚOOÚ.“*

Schválil:

PhDr. Jiří Špička, v. r.

personální ředitel