

# P Ř E H L E D

## dotazů, připomínek a podnětů členů Zastupitelstva hl. m. Prahy přednesených na 35. zasedání ZHMP dne 24. 3. 2022

---

**Termín vyřízení:** dotazů, připomínek a podnětů členů ZHMP  
přednesených na 35. ZHMP dne 24. 3. 2022  
**22. 4. 2022**

## Ú S T N Í

### INT. č. 35/1 – Ing. Ondřej Prokop

– interpelace směřovala **na primátora hl. m. Prahy**

ve věci

- Efektivita projektu „Portál Pražana“.

na interpelaci reagoval **primátor hl. m. Prahy**

### vyřízeno přímo na zasedání ZHMP

#### Stenozáznam:

*Nám. Hlaváček:* Přátelé, děkuji. Je 13:16... (Paní Pospíšilová mluví mimo mikrofon.)  
Přátelé, podle programu přecházíme do bodu interpelace zastupitelů. A slovo má nyní kolega Ondřej Prokop, který interpeluje pana primátora.

*P. Prokop:* Děkuji za slovo, pane předsedající. Já bych se chtěl pana primátora aspoň takhle na dálku zeptat ohledně efektivity projektu Portál Pražana. Protože já jsem si posílal nějakou sto šestku, kde jsem dostal informace, které mě poměrně znepokojily, protože to vychází – jen pro vaši informaci, kolegové -, že když si vezmeme jen čistý součet toho, kolik stál Portál Pražana Prahu odedneška, od začátku vývoje do dnešního dne, nebo respektive, abych byl přesný, do minulého měsíce, a vydělíme si to počtem přihlášení a počtem podání, tak jedno přihlášení do systému nás stálo 1000 Kč. A jedno podání, to znamená, že třeba nějaký Pražan zaplatil poplatek za psa, tak nás stálo 20.000. To znamená, že jsme získali, nevím, kolik stojí poplatek za psa, jestli 1500 Kč, tak abychom přijali 1500 Kč, tak nás to stálo 20.000 Kč.

Nepřijde mi to úplně výhodné v pojetí Portálu Pražana. Překvapuje mě, že piráti slibovali před čtyřmi lety, že jsou odborníci na IT, že umí ten open source, že nepotřebují drahé systémy. A dneska prokazují přesný opak.

Takže já bych si chtěl vyžádat ještě písemně, já to potom asi pošlu, aby to nemuseli kolegové přepisovat, protože to neobsahovala ta sto šestka. Tak 1) počet podání za jednotlivé agendy za období říjen 2021 – únor 2022: Předpoklad počtu podání pro agendy plánované k implementaci v roce 2022, nastavené nějaké klíčové ukazatele, tzv. KPI, pro projekt Portál Pražana pro tento rok. A na závěr prosím o informaci, jakým způsobem plánujete zvýšit počty podání, aby byl projekt ekonomicky efektivní a v souladu s péčí řádného hospodáře. Děkuji.

**Nám. Hlaváček:** Děkuji za interpelaci. Pan primátor bude reagovat.

**Prim. Hříb:** Ano, děkuji za slovo. Co se týče toho Portálu Pražana, tak ta situace se má tak, že Praha potřebuje mít Portál Pražana nejen kvůli tomu, aby mohla sledovat, kolik podání bylo provedeno elektronicky, ale také kvůli tomu, aby splnila nějaké zákonné povinnosti dané tou takzvanou digitální ústavou.

A my chceme kráčet na špici rozvoje. Je pravda, že v některých momentech se dostáváme do toho, že jsme trochu víc technicky napřed než legislativa, takže třeba některá úplně klíčová ustanovení zákona vešla v platnost až třeba tento rok. Mám na mysli třeba to o tuším digitálním úkonu. Podobně jsme trpělivě čekali na to, až bude možné používat bankovní identitu. Tím se výrazně rozšíří možnosti lidí, kteří se mohou přihlásit.

Protože my nechceme vymýšlet žádné novum, využíváme toho vládního i-governmentu k tomu, abychom skutečně umožnili oficiální kontakt občana s úřadem. Ty agendy na Portálu Pražana postupně narůstají, pochopitelně bylo nutné udělat nějakou vstupní investici, která se umoruje. Nevím, jaký dává smysl v nějaké fázi projektu to přepočítávat na jednotlivá podání, když ty základní náklady budou pochopitelně využity i následně.

Když to srovnám s tím, co se tady dělo za ANO, když se do tzv. Smart city nalilo 300 milionů, které utratily za nějaké chytré lavičky a lampičky, které byly úplně k ničemu, tak si myslím, že s efektivitou nákladů na Portál Pražana jsme na tom ve skutečnosti velmi dobře. Nemluvě o tom, že tato efektivita samozřejmě bude stoupat, jak postupně se budou přidávat další agendy.

Připomínám také, že hned po nástupu do funkce jsme seškrtali zcela zbytečné projekty za 100 mil. Kč a následnými opatřeními jsme se dostali do bodu, kdy šetříme 145 mil. Kč každý rok v IT, když to srovnám s tím rokem posledním, kdy bylo u moci ANO. A přestože jsme tedy snížili rozpočet na IT, přesto zvládáme dodávat ještě nové projekty, které mají přidanou hodnotu jak pro občany, tak do budoucna se tam plánuje i rozšíření pro městské části, které chceme zapojit, a městské společnosti.

To znamená, s touto přidanou hodnotou my vytváříme, přestože jsme náklady na IT snížili vůči tomu, co tady bylo za ANO.

K těm agendám, které se budou přidávat, tak bych jmenoval třeba připomínkování územního plánu. To je záležitost, která může být využita až v tisíci případech. To je teď, pokud mě paměť neklame, před spuštěním. To znamená, to je něco, na co si bude možné už brzo sáhnout. Pochopitelně dochází i k revizi existujících agend, jako jsou například odpady, u psů dochází k postupnému zapojování dalších městských částí.

To je dané prostě tím, že ty pravděpodobně nejzajímavější agendy jsou dělané na úrovni městských částí. A my jako magistrát nemůžeme donutit městské části k tomu, aby to využívaly, nicméně ony se nám dobrovolně do toho hlásí. Jsme závislí na tom, že mají zájem o tento projekt, snažíme se jim to co nejvíc usnadnit.

Pochopitelně v situaci, kdy máte 57 městských částí, tak ten projekt je opravdu velice rozsáhlý v integračním projektu. Protože musíte integrovat 57 samostatných informačních systémů. To je vlastně nejnákladnější část té věci. A pochopitelně bychom si mohli říct, že nejvíc by se dalo ušetřit tím, kdyby těch městských částí bylo méně. Ale já osobně si myslím, že toto není cesta.

Nicméně respektujme skutečnost, že Praha má 57 městských částí, pro ty nejdůležitější agendy je tady potřeba vždy integrovat 57 informačních systémů. A to prostě něco stojí. Je to určitá daň za subsidiaritu Prahy, za fregmentovanost, kterou tady máme. Kterou tady máme proto, aby tady byla vrstva samosprávy v městské části, která je občanům nejbliže.

Z tohoto důvodu mimochodem je i v Praze vyšší náklad třeba na ekonomický systém, protože my jako jediné město, oproti jiným statutárním městům, to máme postavené tak,

že městské části mají samostatná IČO a tím pádem potřebují mít skutečně odlišný způsob účtování v tom ekonomickém systému. Ostatní města to nemají. Jejich městské části a městské obvody nemají samostatná IČO, proto ony jsou schopné v informatice fungovat efektivněji či levněji.

Je to dáno tím, jak je postaven zákon o hlavním městě Praze. Jinak na další sto šestku od pana Prokopa se samozřejmě těším, vždycky odpovídáme v zákonném limitu. Samozřejmě se tak stane i v případě všech dalších sto šestek, které nám on pošle. Děkuji.

*Nám. Hlaváček:* Děkuji, má kolega Ondřej Prokop doplňující dotaz? Nemá, čili prosíme kolegu Davida Vodrážku, který interpeluje náměstkyně Adama Scheinherra.

## **INT. č. 35/2 – Ing. David Vodrážka**

– interpelace směřovala na náměstka primátora Scheinherra

ve věci

- Financování Dopravního podniku HMP.

### **stenozáznam předán náměstkovi primátora Scheinherrovi k písemné reakci**

Stenozáznam:

**Nám. Hlaváček:** Děkuji, má kolega Ondřej Prokop doplňující dotaz? Nemá, čili prosíme kolegu Davida Vodrážku, který interpeluje náměstka Adama Scheinherra.

**P. Vodrážka:** Děkuji, pane náměstku. Ještě, než začnu interpelovat pana náměstka Scheinherra, tak bych chtěl jenom takovou mírnou vsuvku.

Jestli IT Na radnici hlavního města funguje tak jako připojení pana primátora na dálku, tak potěš nás Pánbůh. A jsem rád, že nebylo prohlasováno další připojení na dálku pana radního, o kterém jsme hlasovali, protože to připojení je opravdu tragické a strašné.

Ted' k panu náměstku Scheinherrovi. Já jsem si vyžádal v minulosti výroční zprávy Dopravního podniku mezi lety 2018 a 2020. A čerpal jsem z veřejně dostupných zdrojů. Chtěl bych jenom říci, že za tu dobu Dopravní podnik dostal z rozpočtu hlavního města 765 mil. Kč navíc. To znamená vyšší kompenzace o 5 %, ale zvýšil výkony, respektive rozšířil linky o 12 km, což je asi 0,5 %. O 0,5 % více.

Když se u těchto 12 km podíváme na provozní náklady, tak se zvýšily o 1,9 mld. Kč. A i přes vyšší dotace dosáhl o 1,7 mld. Kč horšího výsledku hospodaření. V průměru tedy DP požadoval v letech 2018 – 2020 každý rok kompenzaci ve výši 552 mil. Kč.

Chtěl bych říci, co funguje v Dopravním podniku podle mých informací výborně, je navyšování mezd. Ale zejména u navyšování mezd u neprovozních technickohospodářských pracovníků, kdy průměrná mzda těchto technickohospodářských pracovníků se zvýšila o téměř 8000 Kč/měs., zatímco průměrný řidič se musí spokojit s navýšením asi tak polovičním, tedy 4000.

Mzdy a odvody v Dopravním podniku jsou za pouhé 3 roky vyšší o 1,1 mld. Kč, tedy o 15 %. Ale není to odůvodněno nějakým výraznějším navýšením počtu odježděných kilometrů, tím pádem produktivitě práce. Samozřejmě došlo k tomu, že odměňování vedení společnosti se navýšilo poměrně razantně. Zatímco u běžných zaměstnanců došlo k růstu osobních nákladů o 16 %, vedení společnosti Dopravního podniku utratilo o 26 % víc. Počet členů vedení společnosti stoupl o 23 % a jen na odměny se ročně vyplácí o téměř 9 mil. Kč víc.

Chtěl bych se zeptat pana náměstka, může mi samozřejmě odpovědět i písemně, jestli tento trend bude dále pokračovat a jak probíhá i kolektivní vyjednávání s odbory Dopravního podniku hlavního města. Děkuji.

**Nám. Hlaváček:** Děkujeme. Pan kolega Adam Scheinherr bude reagovat.

**Nám. Scheinherr:** Děkuji za ten dotaz. Příliš jsem nerozuměl, odpovím písemně.



Praha **21. dubna 2022**  
INT 35/2 ze dne 24. 3. 2022  
Č. j.: **MHMP 699396/2022**  
Počet listů/příloh: **8/0**

Vážený pane starosto,

k vaší interpelaci vznesené na ZHMP dne 24. 3. 2022 si dovoluji sdělit následující:

- A) Výše kompenzace ve vztahu k hospodaření DP
- B) Trend navyšování mzdy zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost
- C) Kolektivní vyjednávání v Dopravní podniku hl. m. Prahy, akciová společnost

Ad A)

*Na zajištění dopravní obslužnosti na území hl. m. Prahy je uzavřena dlouhodobá Smlouva o veřejných službách s HMP zastoupeném organizací ROPID.*

*Na základě této Smlouvy každoročně předkládá DP předběžný odhad kompenzace, který reflektuje dopravní objednávku, zohledňuje změny v dopravní obslužnosti území, tarifu PID poskytnutého objednatelem a obnovu vozového parku. Poté, kdy bude zjištěna míra inflace v ČR vyjádřená přírůstem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen CPI a vyhlášena ČSÚ o takto zjištěnou míru inflace se plošně navýší všechny nákladové položky očekávané skutečnosti příslušného roku, vyjma osobních nákladů, které budou navýšeny o 3% nad takto určenou míru inflace. Tržby z jízdného a přírůstek z jízdného budou ve výpočtu navýšeny vlivem demografického vývoje o 1% oproti očekávané skutečnosti příslušného roku.*

*Náklady vyvolané novými projekty požadovanými MHMP je možné zahrnout do oprávněných ekonomických nákladů nad rámec indexace.*

*Takto stanovený předběžný odhad kompenzace včetně podrobného rozpadu rozdílových nákladových a výnosových položek je předkládán objednateli ke schválení.*

*Meziroční porovnání hospodářského výsledku mezi 2018 x 2020 není relevantní:*

- 1. V roce 2020 nebyl přiznán přiměřený zisk (který představuje krytí nerealizovaných odpisů majetku pořízeného z dřívějších dotací vedeného na podrozvahových účtech). V roce 2018 byl ve výši 1.737.817 tis. Kč*
- 2. V důsledku koronavirové krize byly formou navýšení provozní části kompenzace částečně vybilancovány rozdíly položek tržby z jízdného, variabilních nákladů v důsledku snížení dopravních výkonů a nepředvídatelných nákladů na zajištění*

*ochranných chemických prostředků a pomůcek k ochraně a prevenci nebezpečí vzniku a rozšíření onemocnění covid-19*

Ad B)

Prezentaci některých faktů citovaných z výročních zpráv DP je namísto zasadit do kontextu dalších faktů, která již uváděna nejsou. Proto zde uvádíme skutečnosti související s navyšováním mzdy zaměstnanců DP v letech 2018 – 2022.

Výše mzdy a ostatních peněžitých nároků všech zaměstnanců DP je upravena, resp. stanovena Kolektivní smlouvou DP (konkr. její přílohou).

Kolektivní smlouva DP (dále jen „KS“) je smlouva mezi všemi odborovými organizacemi působícími u DP (k dnešnímu dni působí u DP 27 odborových organizací) a DP jakožto zaměstnavatelem. Uzavření KS předchází proces kolektivního vyjednávání, které je upraveno zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů (aktuální KS byla uzavřena 6. 12. 2022 a je výsledkem kolektivního vyjednávání, které bylo zahájeno dne 24. 10. 2019 a ukončeno uzavřením KS, tj. dne 6. 12. 2022). Detailně rozvedeno sub Ad B) níže.

Požadavek Hl. m. Prahy na DP je, aby DP byl vyhledávaným zaměstnavatelem, který v Praze a okolí poskytuje moderní, kvalitní, pohodlné, spolehlivé, bezpečné, efektivní a dostupné služby, který nabízí komfortní přepravu, která je plnohodnotnou alternativou individuální dopravy. Tomuto požadavku odpovídá povinnost DP zajistit svou konkurenceschopnost na trhu práce:

pro srovnání

Prům. měs. mzda (Kč)	2018	2019	2020	2021	1 – 2/2022
řidiči (vč. strojved.)	39 764	43 539	44 198	45 100	43 108*
ostatní zaměstnanci	38 074	41 467	44 689	45 693	43 055*

*\* pokles průměrné mzdy oproti 2021 je dán skutečností, že za období 1 – 2/2022 ještě nemohly být do průměrné mzdy v plné míře promítnuty příplatky, zejm. za práci přesčas, kterou zaměstnanci odpracují v průběhu roku*

vs.

	2018	2019	2020	2021	1 – 2/2022
Prům. měs. mzda v Hl. m. Praze (Kč)	<b>40 007</b>	<b>42 991</b>	<b>44 901</b>	<b>46 152</b>	<i>nezjištěno</i>

Aktuální navýšení mzdy zaměstnanců DP od 1. 1. 2022 bylo realizováno prostřednictvím nové KS (blíže sub Ad C)), kdy došlo k navýšení tarifních mezd (základní mzdy) 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), která činila 3,8 %, tj. celkově 3,8 % + 1 %, tj. o 4,8 %.

Z uvedeného plyne, že všem zaměstnancům DP byla od 1. 1. 2022 navýšena tarifní mzda (mzdové tarify) shodným procentem.

U řidičů DP (vč. strojvedoucích metra) ovšem základna pro toto navýšení byla od 1. 12. 2021 navýšena o 1 % (dodatkem č. 8 k předcházející KS DP). Přičemž dále dle nové KS byla od 1. 1. 2022 převedena znatelná část kolektivní výkonnostní odměny do tarifní mzdy, čímž došlo ke

zvýhodnění této části zaměstnanců, neboť základna pro zvýšení od 1. 1. 2022 mezd byla tímto navýšena.

Průměrná tarifní mzda včetně kolektivní výkonnostní odměny (bez příplatků a ostatních odměn) činila:

u řidiče autobusu a tramvaje

v roce 2021 (do 30. 11. 2021)	33 908 Kč
v 12/2021	34 262 Kč
<u>po navýšení od 1. 1. 2022</u>	<u>35 921 Kč</u>
rozdíl mezi 2021 a 2022	+ 2 013 Kč

u TH zaměstnanců pracujících dle bodu 2.5.1 písm. b), c) nebo e) KS

v roce 2021	39 198 Kč
<u>po navýšení od 1. 1. 2022</u>	<u>41 086 Kč</u>
rozdíl mezi 2021 a 2022	+ 1 888 Kč

*(pozn. rozdíl mezi průměrnou mzdou uvedenou v tabulce výše je dán skutečností, že v tabulce výše se jedná o tarifní mzdu včetně příplatků a odměn a skutečností, že je více zaměstnanců zařazeno ve vyšších tarifních stupních).*

Nelze tak souhlasit s tvrzením, že řidičům DP byla od 1. 1. 2022 navýšena mzda o 4 000 Kč a oproti tomu „technickohospodářským“ zaměstnancům DP o 8 000 Kč.

Obdobně je namístě zasadit do souvislostí i tvrzení, že „Zatímco u běžných zaměstnanců došlo k růstu osobních nákladů o 16 %, vedení společnosti Dopravního podniku utratilo o 26 % víc. Počet členů vedení společnosti stoupl o 23 % a jen na odměny se ročně vyplácí o téměř 9 mil. Kč víc.“. Výroční zpráva DP pod pojem vedení společnosti zahrnuje i zaměstnance na pozici vedoucí jednotky. K tomuto nárůstu, přesně se jednalo o výši 7,160 mil Kč, u zaměstnanců vedení společnosti došlo z důvodu, že k datu 1. 1. 2020 došlo k restrukturalizaci jednotky Dopravní cesta metro, kdy z této jednotky vznikl nový úsek DP v čele s ředitelem úseku. Tato změna byla žádoucí pro procesní řízení v oblastech technické podpory provozu metra a povrchové dopravy, aby byly lépe zajištěny technické podmínky pro bezpečný, plynulý a pravidelný provoz metra, který se stal autonomní a komplexní. Úzce související obnova a rozvoj dopravní cesty metra včetně vozového parku pro stávající trasy metra bylo třeba řídit a koordinovat z vyššího stupně řízení s přímým dosahem představenstva DP v rámci jednoho úseku. V rámci struktury DP byly transformovány útvary – služby na jednotky tedy útvary organizačně vyšší, kdy z podřízených vedoucích služeb se stali vedoucí jednotek, přímo podřízené řediteli úseku. Uvedený finanční nárůst je tak dán/zkreslen transformací uvedené organizační části DP.

Základem pro financování DP ze strany Hl. m. Prahy je Smlouva o veřejných službách, která byla dne 21. 12. 2009 uzavřena tehdejšími zástupci Hl. m. Prahy, DP a organizace ROPID. V příloze č. 12 této smlouvy se stanoví, že osobní náklady budou každý rok navýšeny o 3% nad míru inflace v České republice za září příslušného roku, vyjádřenou přírůstkem průměrného ročního Indexu spotřebitelských cen CPI vyhlášenou Českým statistickým úřadem. Takto sjednané osobní náklady byly do rozpočtu DP v letech 2018 – 2022 přiděleny následovně (v tis. Kč):

	2018	2019	2020	2021	2022
	1,7%+3%	2,3%+3%	2,5%+3%	3,1%+3%	3,0%+3%
Nárok DP dle Smlouvy o veřejných službách	335 370	396 511	442 550	521 228	515 412
Finanční prostředky přidělené DP	335 370	571 784	622 885	192 600	257 706

Ad C)

Dne 24. 10. 2019 doručilo 26 odborových organizací působících u DP (dále jen „OO“) DP jejich společný návrh na zahájení kolektivního vyjednávání o Kolektivní smlouvě Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost na období 2021 a roky následující (dále jen „nová KS“), která bude navazovat po datu 31. 12. 2021, kdy pozbývá účinnosti Kolektivní smlouva Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost uzavřené na období 2016-2017 ve znění Dodatku č. 1, č. 2, č. 3, č. 4, č. 5, č. 6 a č. 7 (dále jen „KS“).

Finančních rozsah tohoto návrhu (samotné nové KS bez návrhu její přílohy - Mzdového předpisu) byl ze strany DP vyčíslen jakožto navýšení o cca 380 mil. Kč (vč. odvodů na zákonné sociální a veřejné zdravotní pojištění) oproti plánu mzdových a sociálních nákladů v roce 2020.

Dne 20. 2. 2020 doručily OO DP jejich společný návrh Mzdového předpisu, jako přílohy nové KS. Finančních rozsah tohoto návrhu byl ze strany DP vyčíslen jakožto navýšení o cca 4 100 mil. Kč (vč. odvodů na zákonné sociální a veřejné zdravotní pojištění) oproti plánu mzdových a sociálních nákladů v roce 2020.

V důsledku zásadního dopadu výskytu onemocnění Covid-19 způsobeného novým koronavirem SARSCoV-2 do ekonomiky ČR, potažmo rozpočtu Hlavního města Prahy navrhli zástupci DP dne 5. 6. 2020 OO uzavření dodatku č. 5 ke KS. Tímto okamžikem bylo zahájeno souběžné druhé kolektivní vyjednávání o dodatku č. 5 ke KS, tedy o podmínkách jejího prodloužení na rok 2021. Dne 3. 12. 2020 byl podepsán - uzavřen dodatek č. 5 ke KS, kterým byla KS účinnost prodloužena do 31. 12. 2021. Téhož dne byl uzavřen též dodatek č. 6 ke KS, kterým byla upravena Příloha KS.

Dnem 19. 1. 2021 bylo pokračováno v kolektivním vyjednávání (4. kolo osobního kolektivního vyjednávání) o návrhu OO ze dne 24. 10. 2019 nové KS, tedy nové KS na období 2022 a roky následující.

Dne 16. 2. 2021 proběhlo 1. kolo osobního kolektivního vyjednávání o Mzdovém předpisu – Pravidla pro odměňování zaměstnanců Dopravního podniku hl. m. Prahy, akciová společnost, jako příloze nové KS na období 2022 a roky následující (dále jen „MP“).

Dne 29. 3. 2021 proběhlo 5. kolo osobního kolektivního vyjednávání o nové KS na období 2022 a roky následující, kdy se v rámci kolektivního vyjednávání o nové KS na období 2022 a roky následující se podařilo (během 1. - 5. kola osobního kolektivního vyjednávání) nalézt shodu na většině bodů nové KS.



Dne 7. 4. 2021 proběhlo 2. kolo osobního kolektivního vyjednávání o MP.

Dne 11. 5. 2021 proběhlo 6. kolo osobního kolektivního vyjednávání o nové KS a 3. kolo osobního kolektivního vyjednávání o MP a dne 16. 6. 2021 proběhlo 7. kolo osobního kolektivního vyjednávání o nové KS a 4. kolo osobního kolektivního vyjednávání o MP.

Záměrem zaměstnavatele v rámci kolektivního vyjednávání o nové KS bylo nenavýšovat sociální náklady, tj. odmítnout požadavky OO zejm. na:

- navýšení hodnoty poukázek na stravování,
- navýšení hodnoty volnočasových poukázek,
- poskytování poukázek na stravování či volnočasových poukázek zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr či
- navýšení hodnoty příspěvku na údržbu stejnokroje,

namísto toho, dohodnout racionální navýšení příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření, resp. penzijní připojištění zaměstnanců.

V rámci kolektivního vyjednávání o MP bylo záměrem zaměstnavatele:

- zrušit specifickou roční odměnu (úspora cca 20 mil. Kč/rok),
- „takřka plošnou“ dlouhodobou výkonnostní odměnu nahradit „individualizovanou“ odměnou za proaktivní přístup k řešení pracovních úkolů,
- nepřistoupit na navýšení všech příplatků,
- v případě, že tak ekonomická situace umožní, směřovat navýšení mzdových nákladů do 3 oblastí:
  - o navýšení základních mezd (mzdových tarifů),
  - o navýšení v rámci efektivního systému odměňování vybraných příplatků,
  - o navýšení příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření, resp. na penzijní připojištění.
- o

Dne 8. 9. 2021 proběhlo 8. kolo osobního kolektivního vyjednávání o nové KS a 5. kolo osobního kolektivního vyjednávání o MP, dne 6. 10. 2021 proběhlo 9. kolo osobního kolektivního vyjednávání o nové KS a 6. kolo osobního kolektivního vyjednávání o MP a dne 27. 10. 2021 proběhlo 10. kolo osobního kolektivního vyjednávání o nové KS a 7. kolo osobního kolektivního vyjednávání o MP.

Dne 11. 11. 2021 byla na 11. kole osobního kolektivního vyjednávání o nové KS a 8. kole osobního kolektivního vyjednávání o MP nalezena mezi zástupci DP a zástupci odborových organizací působících u DP shoda na posledních rozporných bodech nové KS a MP.

Nová KS byla uzavřena s účinností od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2026, s výjimkou kapitoly 5 Sociální oblast a MP, které pozbydou účinnosti 31. 12. 2022 (po dobu účinnosti nové KS budou uzavírány vždy na 1 rok).

Základní principy nové KS a MP vychází z předchozí KS a jsou jimi:

- 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 2022, navýšení mezd za měsíce leden a únor 2022 se vyplatí zaměstnancům ve vyúčtování mzdy za měsíc březen 2022,

- dochází ke změnám u kolektivních výkonnostních odměn:
  - o u řidičů MHD, včetně instruktorů a strojvedoucích metra, včetně instruktorů dochází k přesunu části kolektivních výkonnostních odměn do mzdového tarifu,
  - o zavádí se čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny u zaměstnanců v pracovním poměru, kterým se částka kolektivních výkonnostních odměn stanoví procentní sazbou podle bodu 5.1 Přílohy KS násobenou součtem skutečně vyplacených základních mezd (včetně přesčasů) zaměstnanců kolektivu, čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny jsou poskytovány všem zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců v kolektivech dle bodů 5.1.1 i), 5.1.1 k) a 5.1.1 l) Přílohy KS. Celková částka kolektivních výkonnostních odměn se stanoví pro zaměstnance v pracovním poměru procentní sazbou měsíčních kolektivních výkonnostních odměn stanovenou podle bodu 5.1 Přílohy KS, násobenou součtem skutečně přiznaných mzdových tarifů za dobu nepřítomnosti zaměstnance kolektivu, vyjma doby, po kterou je zaměstnanec v mimoevidenčním stavu, pro stanovení objemu finančních prostředků se za dobu nepřítomnosti zaměstnance kolektivu považuje doba poskytnutého pracovního volna bez náhrady mzdy, tj. doba neplacené překážky v práci, jedná se o osobní překážky v práci, překážky v práci z důvodu obecného zájmu, v rámci odborného rozvoje, dále neomluvené absence, dlouhodobé péče, dočasné pracovní neschopnosti, nepracovního úrazu a ošetřování člena rodiny a další neplacené volno na žádost zaměstnance se souhlasem zaměstnavatele, maximální výše čtvrtletních kolektivních výkonnostních odměn je 20 % ze souhrnu měsíčních kolektivních výkonnostních odměn zaměstnance vyplacených v příslušném kalendářním čtvrtletí, čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny se poskytují za kalendářní čtvrtletí a jsou vypláceny ve vyúčtování mzdy za první měsíc následujícího čtvrtletí, z celkového objemu čtvrtletních kolektivních výkonnostních odměn přiznává kolektivní výkonnostní odměny jednotlivým zaměstnancům kolektivu nejbližší vedoucí zaměstnanec, a to na základě zhodnocení aktivního přístupu a osobní míry přínosu při plnění stanovených úkolů a dalších principů pro rozdělování měsíčních kolektivních výkonnostních odměn uvedených v bodech 5.1.3 a) Přílohy KS, v případě nerozdělení celého objemu prostředků na čtvrtletní kolektivní výkonnostní odměny nelze tyto prostředky převádět do dalších období,
  - o u měsíčních kolektivních výkonnostních odměn stanovených z přiznaných měsíčních mzdových tarifů je umožněn přesun nevyčerpaných prostředků do dalších měsíců,
- oproti současné KS dochází ke zrušení specifické roční odměny,

- výměra dovolené všech zaměstnanců v pracovním poměru dovolenou za kalendářní rok zůstává totožná jako v současné KS, tedy pět týdnů v kalendářním roce,
- délka stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanců zůstává totožná jako v současné KS,
- zaměstnavatel garantuje, že průměrná mzda v roce 2022 a v jednotlivých letech následujících nepoklesne za srovnatelných podmínek v žádné ze statisticky sledovaných kategorií pod úroveň dosaženou v předchozím roce,
- hodnota poukázek poskytovaných zaměstnancům na stravování zůstává totožná jako v současné KS, tj. 110 Kč, z toho 55 Kč poskytne zaměstnavatel a 55 Kč hradí zaměstnanec,
- nově přísluší poukázky na stravování zaměstnancům pracujícím na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve funkcích nebo profesích, jimž je stanovena odměna z dohody dle ustanovení bodů 2.1, 2.2 nebo 2.3 b) Přílohy KS, a to za podmínek uvedených v bodě 5.2.6 nové KS a při nejkratší délce výkonu práce 6 hodin,
- zavádí se tzv. „stravenkový paušál“, podmínky nároku na poskytování tohoto peněžitého příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnancům na stravování budou upraveny vnitřní normou o stravování zaměstnanců,
- pracovní volno s náhradou mzdy tzv. „sick days“ zůstává v rozsahu nejvýše 3 pracovních dní za kalendářní rok (nově na toto volno nemají nárok zaměstnanci účastníci se základního kurzu a školení pro získávání kvalifikace nezbytné pro řádný výkon sjednané práce),
- příspěvek zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění byl navýšen o 100 Kč/měsíc, v roce 2022 tak bude tento příspěvek zaměstnavatele činit 1400,- Kč a bude dále v letech 2023 a následujících podobu platnosti nové KS každoročně navyšován nejméně o 100 Kč/měsíc,
- výše ročního zaměstnaneckého jízdného a jeho podmínky zůstávají totožné jako v současné KS,
- zůstatek nevyčerpané dohodnuté výše nedaňových sociálních nákladů může být po rozpočítání a zaokrouhlení poskytnut formou volnočasových poukázek, nebo příspěvku zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření nebo penzijní připojištění, nebo na životní pojištění, na které mu je zasílán příspěvek zaměstnavatele,
- výše příspěvku na dětskou rekreaci činí v období jarních prázdnin vyhlášených pro celou ČR 300 Kč na den, maximálně však na 5 dnů, tj. 1 500 Kč, totožně jako v současné KS, v době hlavních (letních) prázdnin je výše příspěvku navýšena na 240 Kč na den, tj. maximálně na 15 dnů 3 600 Kč,
- výše hodnoty poskytovaných volnočasových poukázek zůstává totožná jako v současné KS, tj. je stanovena na částku 4 000 Kč/rok.
- 

Nová KS byla uzavřena – podepsána dne 6. 12. 2021.

Dne 11. 11. 2021 byla rovněž po souběžně proběhlém kolektivním vyjednávání, které bylo zahájeno dne 30. 4. 2021, nalezena mezi zástupci DP a zástupci OO působících u DP shoda na znění Dodatku č. 8 k předchozí KS, jehož obsahem je jak výše uvedeno, navýšení tarifních mezd (mzdových tarifů) řidičů MHD uvedených v bodě 2.1 MP, a to od 1. 12. 2021 o 1% následovně:

Mzdový tarif řidičů MHD od prosince roku 2021

	Hodinový tarif (Kč/hod.)
Strojvedoucí instruktor	235,00
Strojvedoucí metra	202,50
Řidič tramvaje instruktor	180,00
Řidič tramvaje	174,10
Řidič autobusu	174,10

K uzavření – podepsání Dodatku č. 8 k původní KS došlo 18. 11. 2021.

S pozdravem

Adam Scheinherr  
podepsáno elektronicky

Vážený pan  
**Ing. David Vodrážka**  
starosta MČ Praha 13  
zastupitel HMP

Na vědomí: OVO MHMP

## **INT. č. 35/3 – Ing. Ondřej Prokop**

– interpelace směřovala **na náměstka primátora Hlubučka**

ve věci

- VZ Maniny.

na interpelaci reagoval **náměstek primátora Hlubuček**

### **vyřízeno přímo na zasedání ZHMP**

#### Stenozáznam:

*Nám. Hlaváček:* Asi není doplňující otázka. Děkuji. Prosím kolegu Ondřeje Prokopa, který interpeluje kolegu náměstka Hlubučka.

*P. Prokop:* Děkuji za slovo. Pane náměstku, já bych se chtěl zeptat, já vás interpeloval ve věci zakázky stavby č. 4679 Maniny, PPO. Já jsem obdržel od jednoho občana znepokojující informaci ohledně usnesení Zastupitelstva Prahy č. 9/40, kterým jsme schválili záměr veřejné zakázky na realizaci stavby 4679 Maniny, PPO, etapa 001 a 002. Schválený záměr vykazuje nedostatky. Například nepřiměřenou cenu etapy 001, 002, neopodstatněné uplatnění dvoukolového užšího řízení, nspecifikované kritérium hodnocení nabídky s váhou 30 %, nebo to, že neznáme celkové investiční náklady na stavbu, ucelený rozsah opatření.

Tady cituji z e-mailu, který jsem dostal od občana. Chci se proto zeptat, jestli jsou tyto námitky opodstatněné. Případně jestli tyto skutečnosti nejsou důvodem k revokaci tohoto záměru, nebo investiční akce, a v jakém stavu se teď ta veřejná zakázka aktuálně nachází. Děkuji.

*Nám. Hlaváček:* Děkuji kolegovi Ondřejovi Prokopovi. Pan náměstek Hlubuček bude reagovat.

*P. Hlubuček:* Tak já vlastně i děkuji za tu interpelaci, protože toto je velmi významná stavba z pohledu stavby. Park Maniny je místo, kde by měl vzniknout poslední velký zelený park uprostřed města. Snažíme se k tomu přistupovat velmi zodpovědně a citlivě. Tak jen všeobecně, kdo neví, o co jde, tak je to celé to území bývalého Rohanského ostrova. Tam, kde dneska probíhá Pobřežní ulice, tak tam dřív byl kanál, který odděloval Vltavu, respektive ten odděloval Rohanský ostrov z jedné strany, tedy byl tento kanál z druhé strany Vltavy.

Historicky tento kanál byl zasypán, vznikla tam Pobřežní ulice. Víme, jak tam vznikla zástavba podél Pobřežní ulice. Těch nových, ať už administrativních budov nebo bytových domů. Je tam odsouhlasený a byl, jestli se nepletu, v loňském roce položen základní kámen velké výstavby společnosti Sekyra Group, a to po celé délce Pobřežní ulice až vlastně někam do úrovně řekněme Invalidovny na té protější straně.

A právě mezi touto zástavbou a Vltavou to celé území, které je dneska velkým brownfieldem, je tam kupř. také ta betonárka, která by měla do budoucna zmizet, a to území jde až k Libeňskému mostu a dále za Libeňský most. Tak toto je celé území, kde by měl vzniknout ten nový obrovský park, řekněme, abyste si to dokázali představit, něco, jako je třeba Stromovka.

Vznik toho parku má tři fáze. My bychom rádi urychlili budování toho parku, fázi 1 a 2 bychom chtěli dělat zároveň. Ta spočívá ve snížení nivelity někde až o 6 metrů. Nejde pouze o vznik parku, ale také o zlepšení vodních poměrů při povodni. Voda se bude moci

rozlít právě na této části nábřeží a tím z větší části může ochránit to druhé nábřeží u Holešovic.

Ten projekt se připravuje poměrně dlouho. My jsme s IPRem a s panem náměstkem Hlaváčkem začali řešit nejenom ten park jako takový, ale také tu krajinářskou část, to znamená povrch parku. A máme připravený společný tisk s panem Hlaváčkem do Rady a ta celá vrchní část parku by měla být soutěžena formou soutěžního dialogu. Tak jako kupříkladu Karlovo náměstí, aby zde vzniklo opravdu velmi cenné rekreační přírodní území uprostřed města.

Ta třetí část toho parku by měla být za Libeňským mostem. Měl by zde také vzniknout takzvaný proleh, kudy by měla téct voda a měl by vzniknout vlastně nový ostrov, v malinko jiné podobě, než byl dříve. Ta první část je tedy řešení terénních úprav té části až po ten Libeňský most. A toho se týká v současné době ta soutěž, která byla vyhlášena již v loňském roce. Táhne se nám poměrně dlouho. V současné době máme vyloučeného jednoho účastníka, s tím, že ten se odvolal k ÚOHS. ÚOHS nám řekl, že ten účastník byl vyloučen neoprávněně, my jsme k ÚOHS podali rozklad a v současné době čekáme na výsledek toho rozkladu ÚOHS.

Tak v současné době probíhá to výběrové řízení jako takové. Vzhledem k tomu, že těch účastníků se tam vyhlásilo více, tak myslím, že samo konkurenční prostředí té soutěže nám ukáže, kde se pohybujeme s tou cenou a jaká je správná výše té ceny.

Ten dopis, který je součástí té interpelace, o které mluvil pan Prokop. Já jsem ho dostal do rukou teď. Vzhledem k tomu, že ho dostal adresovaný i náš pan předseda Pavel Richter, tak my na něj samozřejmě připravíme řádnou odpověď. A panu Wehrmachovi(?) tu kopii klidně i vám všem, kteří jste ten dopis dostali jakožto předsedové klubů, samozřejmě odpovíme, abyste byli informováni, co se v této stavbě, věci a soutěži děje. Děkuji.

**Nám. Hlaváček:** Děkuji, kolega Ondřej Prokop mně hlásil, že nemá doplňující otázku, takže, kolegové, ukončuji interpelace.