

ČD Cargo, a.s.
Odborové sdružení železničářů
Federace strojvůdců ČR
Federace vlakových čet
Unie železničních zaměstnanců
Federace vozmistrů
Federace železničářů ČR
Cech strojvůdců ČR
Svaz odborářů služeb a dopravy

Podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a.s., na rok 2010

ORz18-A-2010



Typ interní normy	základní		
Označení	ORz18-A-2010		
Nahrazuje	ORz15-A-2009		
Změna č.	0000	Účinnost od	01.01.2010
Datum vydání	DD. MM. RRRR	Platí do	31.12.2010
Navrhovatel	Zaměstnavatel ČD Cargo, a.s.		
Zpracovatel	odbor lidských zdrojů		
Schválil	jméno funkce datum	Ing. Josef Bazala předseda představenstva 17.12.2009	
Součinnost při vytvoření IN	Sociální partneři působící ve společnosti ČD Cargo, a.s.		
Omezení přístupu	bez omezení		
Počet stran	108	Počet příloh	08
Forma vydání	elektronicky i tiskem		

Rozsah znalostí

JOS	Funkce	Znalost ¹
GŘ ČDC	Ředitelé oblastí, ředitelé odborů, vedoucí zaměstnanci	úplná
	Ostatní zaměstnanci	úplná
JOS	Ředitelé PJ a SOKV, vedoucí zaměstnanci PJ a SOKV,	úplná
	Ostatní zaměstnanci	úplná

1 uvádějte „úplná“ nebo „informativní“ nebo výčet kapitol či článků

Seznam použitých značek a zkratk

Zkratka	Význam
IN	interní norma
ČDC	ČD Cargo, a.s.
JOS	Jednotka organizační struktury
Registr IN ČDC	elektronický Registr interních norem ČD Cargo, a.s. na intranetu ČD Cargo, a.s.
ALE	Samostatný spolek strojvůdců
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
C M	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
ČD	České dráhy, akciová společnost
ČDC	ČD Cargo, a.s.
ČR	Česká republika

ČSD	Československé státní dráhy
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	daň z přidané hodnoty
FISAIC	Mezinárodní sdružení železničářů pro kulturu a volný čas
FMPSV	federální ministerstvo práce a sociálních věcí (starší zkratka)
GŘ	generální ředitelství (jednotka organizační struktury ČD Cargo, a.s)
GVD	grafikon vlakové dopravy
KOP	kondiční pobyty
KZAM	klasifikace zaměstnání
LOP	Léčebně ozdravný pobyt
MDS, MD	ministerstvo dopravy a spojů (starší zkratka), ministerstvo dopravy (současná zkratka)
MF	ministerstvo financí
MOON	mzdové a ostatní osobní náklady
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
NPP	nehodové pomocné prostředky
JOS	Jednotka organizační struktury
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
PKS	podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a.s
PPS	pohraniční přechodová stanice
SF, CSF	sociální fond, centrální sociální fond
SZP	zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění (starý zákoník práce)
TDM	tábor dětí a mládeže
VO	výkonová odměna
UIC	Mezinárodní železniční unie
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
UŽST	uzlová železniční stanice
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
ZPP	závodní preventivní péče
ZSSK	Železničná spoločnosť, a.s.
CSČR	Cech strojířů České republiky
FSČR	Federace strojířů České republiky
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FŽ ČR	Federace železničářů České republiky
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
NV	Nařízení vlády ČR
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, s.o.
O10 GŘ ČDC	Odbor lidských zdrojů generálního ředitelství ČD Cargo, a.s.
GŘ ČDC	Generální ředitelství ČD Cargo, a.s.
ND	Nákladní doprava
DSP	Doprovodný sociální program

Obsah

1.	PREAMBULE	9
2.	ZÁKLADNÍ POJMY	9
3.	ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA	11
3.1.	Zaměstnanost	11
3.2.	Základní principy odměňování.....	13
4.	PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST, DOVOLENÁ, NÁHRADY VÝDAJŮ	16
4.1.	Pracovní doba a pracovní pohotovost	16
4.2.	Překážky v práci	16
4.3.	Dovolená	20
4.4.	Náhrady výdajů a úhrady poskytované zaměstnavatelem	21
5.	BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	23
5.1.	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí	23
5.2.	Pracoviště a pracovní prostředí.....	24
5.3.	Pracovní podmínky	24
5.4.	Odpovědnost zaměstnance za škodu	25
5.5.	OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje	26
5.6.	Zdravotní a sociální zabezpečení	26
5.7.	Péče o skupiny zaměstnanců vyžadujících zvláštní péči	27
5.8.	Kondiční pobyty	27
5.9.	Zaměstnanecké jízdní výhody.....	27
5.10.	Stravování.....	28
5.11.	Sociální fond.....	28
5.12.	Další zaměstnanecké výhody	29
6.	SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI, VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ, PLATNOST PKS 2010	30
6.1.	Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele	30
6.2.	Všeobecná ustanovení	32
6.3.	Platnost PKS 2010.....	34
Příloha 1 Uplatňování pracovní doby a pracovní pohotovosti		35
2.1	Stanovená týdenní pracovní doba	35
3.1	Směna	35
4.1	Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby	36
5.1	Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo	38
6.1	Práce přesčas	39
7.1	Práce ve svátek	40
8.1	Noční práce.....	40
9.1	Pracovní doba v kalendářním měsíci a ve vyrovnávacím období.....	41
10.1	Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny	41
11.1	Nepřetržitý odpočinek v týdnu	42
12.1	Režijní jízda.....	42

13.1	Pracovní pohotovost	43
	Příloha 2 Pracovní doba v kalendářních dnech	44
	Příloha 3 Tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak	45
	Příloha 4 Systém pro odměňování zaměstnanců společnosti	47
1.1	Účel	47
1.2	Obecná ustanovení	47
2.	Odměňování	47
2.1.	Tarifní zařazení zaměstnance	47
2.2	Tarifní mzda	49
2.3	Smlouvy o mzdě	49
2.4	Odměny z dohod	50
2.5	Formy mzdy	50
2.6	Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)	51
2.7	Příplatek za zaškolení	51
2.8	Mzda za práci přesčas	52
2.9	Mzda a náhrada mzdy za svátek	52
2.10	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	53
2.11	Příplatek za práci v noci	53
2.12	Příplatek za práci o sobotách a nedělích	53
2.13	Příplatek za práci v dělené směně	53
2.14	Příplatek za praxi	53
2.15	Příplatek za nepravidelný nástup	54
2.16	Osobní příplatek	54
2.17	Výkonová odměna	54
2.18	Osobní ohodnocení	55
2.19	Odměny	55
2.20	Odměňování při prostoích	56
2.21	Odměna zaměstnancům za udržení kvalifikace	56
2.22	Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích	57
2.23	Odměňování při převedení na jinou práci	57
2.24	Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště	58
2.25	Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách	58
2.26	Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci	58
2.27	Náhrada mzdy za prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti a karantény	59
2.28	Přepočet měsíčních částek na částky hodinové	59
2.29	Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely	59
2.30	Odměna za pracovní pohotovost	60
2.31	Proplácení zlomků hodin	60
2.32	Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	60
2.33	Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	60
2.34	Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	62
3.	Závěrečná ustanovení	62
	Příloha 4.1 SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ, ODMĚN A NÁHRAD	63

A. Mzdové tarify	64
B. Příplatek za zaškolování (bod 2.7. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	65
C. Příplatek za práci přesčas (bod 2.8. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	65
D. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (bod 2.10. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	65
E. Příplatek za práci v noci (bod 2.11. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	65
F. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (bod 2.12. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	65
G. Příplatek za dělenou směnu (bod 2.13. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	66
H. Odměna za pracovní pohotovost (bod 2.30. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	66
I. Odměňování při prostojích (bod 2.20. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	66
M. Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech (bod 2.22. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)	66
N. ODMĚNA PRO ZAMĚŠTNANCE LETMO (bod 4.1.11 přílohy č.1 této PKS)	69
O. Odměna zaměstnancům za udržení kvalifikace (bod 2.21 „Systému odměňování zaměstnanců“)	69
P. Příplatek za nepravdivý nástup (bod 2.15. „Systému odměňování zaměstnanců“)	70
K. Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi (bod 2.14. „Systému odměňování zaměstnanců“)	70
J. Osobní příplatek (bod 2.16. „Systému odměňování zaměstnanců“)	66
Příloha 4.2 Zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely	71
Příloha 4.3 Tabulka pro převod minut na tisíce hodin	74
Příloha 4.4 Zvláštní odměna	75
Příloha 4.5 Stanovení délky doby započitatelné praxe	77
Příloha 5 STRAVOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ ČDC	79
Příloha 6 POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚŠTNANCŮM ČDC	82
Příloha 6.1 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky	85
Příloha 6.2 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky	86
Příloha 6.3 - Dohoda o poskytnutí KOP	87
Příloha 7 Informační systém o mzdách a zaměstnanosti	89
Příloha 8 Pokyn k uplatňování stěžejních bodů PKS ČDC, a.s., na rok 2010	93

Seznam příloh

- Příloha 1** Uplatňování pracovní doby a pracovní pohotovosti
- Příloha 2** Pracovní doba v kalendářních dnech
- Příloha 3** Tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak
- Příloha 4** Systém pro odměňování zaměstnanců společnosti
- Příloha 5** Stravování zaměstnanců ČDC
- Příloha 6** Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům ČDC
- Příloha 7** Informační systém o mzdách a zaměstnanosti
- Příloha 8** Pokyn k uplatňování stěžejních bodů PKS ČD Cargo, a.s., na rok 2010

1.PREAMBULE

- 1.1.1. ČD Cargo, a.s., jejímž jménem jedná předseda představenstva Ing. Josef Bazala na straně jedné a Odborové sdružení železničářů, Federace strojířů České republiky, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozířů, Federace železničářů České republiky, Cech strojířů České republiky a Svaz odborářů služeb a dopravy na straně druhé – uzavírají ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání v platném znění, tuto Podnikovou kolektivní smlouvu na rok 2010.
- 1.1.2. PKS je výsledkem kolektivního vyjednávání a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem.
- 1.1.3. PKS je platná v plném rozsahu pro zaměstnance všech jednotek organizační struktury ČDC, není-li u konkrétních ustanovení uvedeno jinak.

2.ZÁKLADNÍ POJMY

- 2.1.1. Pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.
- 2.1.2. Kalendářní den a den je definován jako 24 hodin po sobě jdoucích, tj. od 0.00 hodin do 24.00 hodin.
- 2.1.3. Týden je definován jako období na sebe navazujících 7 dnů.
- 2.1.4. Kalendářní týden je určen intervalem pondělí až neděle.
- 2.1.5. Kalendářní měsíc je vymezen prvním dnem v měsíci až posledním dnem v měsíci.
- 2.1.6. Kalendářní rok je vymezen datem 1. leden až 31. prosinec.
- 2.1.7. Rok je 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.
- 2.1.8. Vyrovňovací období je pro účely této PKS sjednané časové období definované v měsících (v týdnech a jeho zlomcích), v němž průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za toto období.
- 2.1.9. Směna -- směnou je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.
- 2.1.10. Dělená směna – dělenou směnou se rozumí směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny.
- 2.1.11. Rovnoměrným rozvržením stanovené týdenní pracovní doby se rozumí takové rozvržení sjednané pracovní doby, kdy délka pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná a délka směny nesmí přesáhnout devět hodin.
- 2.1.12. O nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby se jedná, je-li sjednaná týdenní pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny v rámci příslušného vyrovňovacího

období dohodnutého v PKS nebo daného ZP, a to tak, že v některých týdnech může být kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba.

2.1.13. Specifikovaná povolání (pracovní činnosti) dle Katalogu prací, č.j. 60 868/2005-O10.

72246	Vozmistr ND
83112	Strojvedoucí
83118	Strojvedoucí v přípravě
83131	Vedoucí obsluhy nákladních vlaků
83136	Posunovač
83132	Vedoucí posunu
83139	Člen obsluhy nákladních vlaků

2.1.14. Pro specifikovaná povolání se za vícesměnný pracovní režim, pro účely této PKS, považuje pracovní režim dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn).

2.1.15. Pro ostatní zaměstnance se za vícesměnný pracovní režim považuje pracovní režim dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn), rovněž nemusí splňovat podmínku definovanou v ustanovení § 78 odst. 2 ZP (souběžný výkon práce po dobu nejvýše 1 hodiny). Pro účely této PKS se za vícesměnný pracovní režim považuje také takový pracovní režim, kdy bude souběžný výkon práce navazujících směn po dobu nejvýše 3 hodin.

2.1.16. Zaměstnanci letmo jsou zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb.¹, v platném znění, a kterým nemůže zaměstnavatel vzhledem k podmínkám provozu vypracovat písemný rozvrh směn, a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem příslušného vyrovnávacího období dohodnutého v PKS nebo daného ZP pro rozvržení stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanci letmo pracují podle potřeb zaměstnavatele a lze je zařadit do režimu letmo až po obsazení rozvrhů směn na vyrovnávací období nebo po písemné dohodě se zaměstnancem. Rozvržení pracovní doby se řídí podmínkami, které jsou uvedeny v článku 4.1 přílohy č. 1 této PKS.

2.1.17. Pružná pracovní doba – zaměstnanci si volí sami začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časového úseku. Mezi dva úseky volitelné doby je vložen časový úsek, v němž zaměstnanci jsou povinni být na pracovišti. Za kalendářní měsíc musí odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu.

2.1.18. Zaměstnanci na které se vztahuje NV 589/2006 Sb.¹, jsou zaměstnanci na dráze celostátní, regionální a vlečce, kteří zabezpečují a obsluhují dráhu, organizují drážní dopravu, nebo se podílejí na zajišťování nebo provozování drážní dopravy, nebo řídí nebo doprovázejí drážní vozidlo nebo zajišťují jeho provozuschopnost.

¹ Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě

- 2.1.19. Povinné školení se z hlediska pracovní doby považuje za výkon práce, ale není to vlastní výkon práce dle sjednaného druhu práce.
- 2.1.20. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
- 2.1.21. Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

3.ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA

3.1. Zaměstnanost

- 3.1.1. ČDC bude informovat odborové organizace nebo s nimi projednávat organizační změny v souladu s Opatřením k plnění úkolů v oblasti vzájemných vztahů zaměstnavatele a odborových organizací u akciové společnosti ČD Cargo, a.s., č.j. S - 3999/010-3/2008.
- 3.1.2. ČDC bude v rámci vytvářených organizačních podmínek napomáhat zprostředkováním práce, poradenskou a mediační činností, které usnadní řešení obtíží uvolňovaných zaměstnanců při jejich dalším uplatnění u ČDC, a to především na regionální úrovni. Za tímto účelem bude ČDC prostřednictvím všech jednotek organizační struktury průběžně aktualizovat přehled volných míst v rámci ČDC zveřejněný v prostředí Intranetu ČDC.
- 3.1.3. Při přijímání uchazečů na vybraná povolání a při přezarování stávajících zaměstnanců využívá ČDC Směrnici pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných profesích IN PERs16-B-2008, v platném znění.
- 3.1.4. Ke zmírnění nepříznivých důsledků snižování počtu zaměstnanců při skončení pracovního poměru:
- a) dohodou podle § 49 ZP pro důvody uvedené v ustanovení § 52 ZP písm. a) až e) ZP, ČDC vůči uvolňovaným zaměstnancům:
 - upustí zcela nebo zčásti, v souladu s ustanovením § 34 odst. 10, 11 vyhlášky č. 136/1985 Sb., v platném znění, a v dohodě s odborovými organizacemi, od vymáhání stabilizačního příspěvku,
 - upustí od úhrady půjček poskytnutých z FKSP nebo SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy,
 - nevyžadují ve smyslu kvalifikační dohody uzavřené dle ustanovení § 143 SZP, nebo dle ustanovení § 234 odst. 1, 2 ZP, vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace nebo jejich poměrné části,
 - b) dohodou podle ustanovení § 49 ZP nebo výpovědí pro důvody uvedené v ustanovení § 52 ZP písm. a) až e) ZP, ČDC vůči uvolňovaným zaměstnancům:
 - ponechají osobní ochranné pracovní prostředky ve smyslu IN PERs22-B-2008 „Směrnice pro poskytování OOPP“, v platném znění, bez finanční náhrady.

- 3.1.5. Předchozí ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, jehož pracovní poměr skončí dohodou podle ustanovení § 49 ZP pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP, pokud k zákazu konání dosavadní práce nebo k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo z následujících důvodů:
- a) protože nepoužil předepsané OOPP, nebo
 - b) protože nedodržel předpisy o zajištění BOZP, nebo předpisy o bezpečnosti dopravy, nebo
 - c) protože porušil povinnosti o ochraně před škodami způsobenými alkoholem a jinými návykovými látkami, nebo
 - d) protože ztratil zdravotní způsobilost tím, že si přivodil nepracovní úraz (za nepracovní úraz se považuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi).
- 3.1.6. Zaměstnancům ČDC uvolňovaným z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, kteří nemohou využít přímého odchodu do starobního důchodu po dosažení důchodového věku podle ustanovení § 29 nebo odchodu do starobního důchodu před dosažením důchodového věku podle ustanovení § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, umožní ČDC účast na programu pomoci uvolňovaným zaměstnancům při hledání nového zaměstnání v průběhu trvání dosavadního zaměstnání, nejdéle však do skončení výpovědní doby. K účasti na tomto programu pomoci ČDC v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, (dále jen „NV 590/2006 Sb.“), přednostně poskytnou pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 8 půldnů. Požádá-li zaměstnanec o sloučení půldnů v jeden či více celků, ČDC žádosti vyhová.
- 3.1.7. V případě dosažení dohody o změně pracovní smlouvy se zaměstnancem, který byl dotčen organizační změnou ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti podmínky pro zachování odborné způsobilosti v pracovních činnostech, které vykonával podle dosavadní pracovní smlouvy. Podmínkou splnění předchozího ustanovení je, že zaměstnanec se účastní školení a absolvuje lékařská vyšetření ve vztahu k udržení této odborné způsobilosti ve svém volnu bez nároku na mzdu nebo její náhradu a bez nároku na úhradu cestovních náhrad; ostatní náklady hradí ČDC. Uvedené skutečnosti jsou nedílnou součástí písemné dohody o změně pracovní smlouvy.
- 3.1.8. Pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma článku 5.9 základního textu této PKS) a odměňování bude pracovní poměr zaměstnanců, kteří budou bezprostředně přecházet v rámci společností ČD, ČDC, a SŽDC, posuzován jako nepřetržitý, pokud k předchozímu ukončení pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) nebo písm. g) ZP nebo z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP.

Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma článku 5.9 základního textu této PKS) a odměňování bude posuzován pracovní poměr zaměstnance ČDC, ČD a SŽDC, který byl ukončen z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr s ČDC nebo s ČD nebo s SŽDC do 1 roku ode dne skončení původního pracovního poměru u ČDC (nebo u ČD nebo SŽDC) pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem PKS v příslušném roce. Obdobně se postupuje při

uzavření nového pracovního poměru s bývalým zaměstnancem ČDC, u něhož došlo k ukončení pracovního poměru u ČDC z důvodu smluvního převzetí činností ČDC jiným subjektem, v případě vrácení původních činností k ČDC. Nový pracovní poměr musí být uzavřen nejpozději do 3. měsíců od data vrácení činnosti k ČDC.

Osobám, které ukončily pracovní poměr u ČDC, v souvislosti s přiznáním invalidního důchodu z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (nevztahuje se na osoby, které si pracovní úraz u ČDC, přivodily jednáním uvedeným v písm. b) bodu 3.1.5. písm. a) až d), a které bezprostředně po odnětí invalidního důchodu uzavřou nový pracovní poměr u ČDC), se doba, po kterou byl přiznán invalidní důchod, posuzuje pro účely penzijního připojištění a životního pojištění jako nepřetržitá.

- 3.1.9. Při snižování počtu zaměstnanců zohlední ČDC, především možnosti jejich přirozeného úbytku. K jeho usměrňování budou vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou využít možnosti odchodu do starobního důchodu před dosažením důchodového věku a na ty, kteří dosáhli věku rozhodného pro vznik nároku na starobní důchod. U manželů nebo registrovaných partnerů zaměstnavatel neuplatní výpověď pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a to od doby doručení výpovědi po dobu tří měsíců, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní.
- 3.1.10. K objektivizaci počtu zaměstnanců bude docházet v souladu s ustanovením § 300 ZP.
- 3.1.11. ČDC umožní zaměstnanci ohroženému výpovědí z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP a v průběhu výpovědní doby seznámit se s aktuálním přehledem volných pracovních míst. ČDC umožní zaměstnanci podle věty první převod k jiné jednotce organizační struktury ČDC, případně skončení pracovního poměru před dohodnutým termínem, anebo v průběhu výpovědní doby, pokud o to zaměstnanec požádá a pokud to provozní podmínky ČDC umožní. Je-li žádost o převod uplatněna po doručení výpovědi, postupují oba účastníci podle ustanovení § 50 odst. 5 ZP.

3.2. Základní principy odměňování

- 3.2.1. ČDC do 31. května 2010 projednají s odborovými organizacemi opatření zaměstnavatele ke stanovení a čerpání mzdových prostředků.
- 3.2.2. Zaměstnanci jsou odměňováni v souladu se „Systémem odměňování zaměstnanců ve společnosti“, který je přílohou číslo 4 této PKS.
- 3.2.3. ČDC v roce 2010 zabezpečí zachování průměrné nominální měsíční mzdy roku 2009 dle jednotlivých povolání (pracovních činností) ze mzdových nákladů.
- 3.2.4. V případě, že index spotřebitelských cen úhrnem za ČR dosáhne hranice 104,5 procentních bodů, bude na návrh kterékoliv smluvní strany zahájeno kolektivní vyjednávání o změně bodu 3.2.3. základního textu PKS.
- 3.2.5. Odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP se stanoví nebo zvyšuje o další násobky průměrného výdělku v roce 2010 za následujících podmínek:

- a) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP zvýšené o dva násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD, ČDC nepřetržitě nejméně 5 let.

Takto poskytnuté odstupné se zaměstnanci zvyšuje:

- o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr do jednoho měsíce od data účinnosti organizační změny, nebo
- o dva násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v období od data projednání a schválení organizační změny do data předcházejícímu účinnosti organizační změny.

- b) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP zvýšené o dva násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru osamělému zaměstnanci (viz. ustanovení § 350 ZP) trvale pečujícímu o nezaopatřené dítě, tzn. do skončení povinné školní docházky, a poté nejdéle do 26. roku věku dítěte, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, jestliže u tohoto osamělého zaměstnance dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, nejpozději do posledního dne třetího kalendářního měsíce od data vzniku důvodu k ukončení pracovního poměru a osamělý zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že splňuje podmínky stanovené v ustanovení § 350 ZP, a současně trvale pečuje o nezaopatřené dítě ve smyslu tohoto článku PKS.

Takto poskytnuté odstupné se zaměstnanci zvyšuje:

- o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr do jednoho měsíce od data účinnosti organizační změny, nebo
- o dva násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v období od data projednání a schválení organizační změny do data předcházejícímu účinnosti organizační změny .

- c) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP zvýšené o tři násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. d) ve lhůtě do 30 dnů ode dne vystavení lékařského posudku.

Zákonné ani zvýšené odstupné zaměstnanci nepřísluší v případě, že se zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 367 odst. 1 ZP zcela zproští své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

d) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP ve výši sedminásobku průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku. Odstupné dle písm. d) nebude poskytnuto zaměstnancům, kterým bude poskytnuto odchodné podle přijaté Koncepce částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 09.09.2008.

- e) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP zvýšené o čtyři násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP nejpozději do posledního dne prvního kalendářního měsíce od data účinnosti organizační změny k ukončení pracovního poměru (tzn. faktické nadbytečnosti konkrétního zaměstnance), a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD, ČDC, nejméně 20 let a dovršil 50 let věku a nevztahuje se na něj NV 370/2007 Sb.²

Takto poskytnuté odstupné se zaměstnanci zvyšuje:

- o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr do jednoho měsíce od data účinnosti organizační změny, nebo
 - o dva násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v období od data projednání a schválení organizační změny do data předcházejícímu účinnosti organizační změny .
- f) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP poskytnuté zaměstnanci, který skončí-li pracovní poměr dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni skončení pracovního poměru odpracoval celkem v pracovním poměru u ČDC a jeho právních předchůdců nebo u SŽDC, státní organizace, nejméně 10 let, z toho ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval nepřetržitě nejméně 5 let a nevztahuje se na něj NV 370/2007 Sb.², se zvyšuje :
- ⇒ o tři násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr dohodou podle ustanovení § 49 ZP z důvodů organizační změny, a nevznikl mu nárok na starobní důchod a do nároku na starobní důchod mu zbývají nejvíce dva roky, nebo
 - ⇒ o čtyři násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr dohodou podle ustanovení § 49 ZP z důvodů organizační změny, a do nároku na starobní důchod mu zbývají více jak dva roky a nejvíce čtyři roky, nebo

² Nařízení vlády o podmínkách, výši a způsobu poskytování příspěvku k řešení důsledků restrukturalizace akciové společnosti České dráhy a státní organizace Správa železniční dopravní cesty

- ⇒ o pět násobků průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr dohodu podle ustanovení § 49 ZP z důvodů organizační změny, a do nároku na starobní důchod mu zbývají více jak čtyři roky a nejvíce pět let.

Takto poskytnuté odstupné se zaměstnanci zvyšuje:

- o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr do jednoho měsíce od data účinnosti organizační změny, nebo
- o dva násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v období od data projednání a schválení organizační změny do data předcházejícímu účinnosti organizační změny .

Pro zaměstnance se použije to ustanovení, které je pro něj při splnění daných podmínek výhodnější.

4. PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST, DOVOLENÁ, NÁHRADY VÝDAJŮ

4.1. Pracovní doba a pracovní pohotovost

4.1.1. U zaměstnanců ČDC se uplatňuje pracovní doba a pracovní pohotovost v souladu s přílohou č. 1 této PKS „Uplatňování pracovní doby a pracovní pohotovosti“.

4.2. Překážky v práci

4.2.1. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

4.2.1.1. ČDC poskytne zaměstnanci pracovní volno z důvodu obecného zájmu, popř. jiných úkonů v obecném zájmu v rozsahu a za podmínek stanovených v ustanovení § 200 až § 204 ZP. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. Náhrada mzdy v těchto případech nepřísluší, není-li dále stanoveno jinak.

ČDC uhradí pojistné ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb.,³ v platném znění a zákona č. 592/1992 Sb.,⁴ v platném znění, u funkcionářů OSŽ, FSČR, FVČ, UZZ, FV, FŽ ČR, CS ČR, SOSaD uvolněných a uvolňovaných pro činnosti v těchto odborových organizacích.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci který je členem volební komise v případech uvedených v ustanovení § 82 zákona č. 247/1995 Sb.,

³ zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku

⁴ zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, v platném znění; v ustanovení § 55 zákona č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých dalších zákonů, v platném znění, v ustanovení § 62 zákona č. 491/2001 Sb., o volbách do zastupitelstev obcí a o změně některých zákonů, v platném znění; v ustanovení § 61 zákona č. 62/2003 Sb., o volbách do Evropského parlamentu a o změně některých zákonů, v platném znění.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dále přísluší zaměstnanci v případech uvedených v ustanovení § 203 odst. 2 písm. a), c), d), e) ZP a v ustanovení § 204 ZP. V případě pracovního volna z důvodů uvedených v ustanovení § 204 ZP, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku poskytuje příslušný vojenský správní úřad.

Pracovní volno přísluší zaměstnanci v případech uvedených v ustanovení § 203 odst. 2 písm. b), f), g), h), i), j), k), l) ZP.

Pro účely této PKS se za člena orgánu odborové organizace považují též zaměstnanci ČDC, kteří budou na základě dohod uzavřených mezi ČDC a odborovými organizacemi dlouhodobě uvolněni k výkonu funkce.

- 4.2.1.2. Zaměstnancům, kteří se účastní akcí organizovaných v rámci FISAIC, USIC, ALE, C M a dohodnutých mezinárodních kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu pracovního volna poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnancům, kteří působí jako pořadatelé tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu poskytnutého pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborové organizace proplatí ČDC uplatněnou refundací.

Zaměstnancům, kteří se účastní tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

V dohodě mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem musí být uveden stanovený počet zaměstnanců (účastníků a pořadatelů). Jmenný seznam účastníků a pořadatelů musí být předložen zaměstnavateli (vedoucímu jednotky organizační struktury a v případě centrálních akcí i odboru lidských zdrojů GŘ ČDC) nejpozději 30 dnů před konáním akce. V případě změny účastníka je pořadatel akce povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím jednotky organizační struktury.

- 4.2.1.3. **Tábory dětí a mládeže (dále jen TDM) a léčebně ozdravné pobyty (dále jen LOP)**

- 4.2.1.3.1. **Spoluorganizované zaměstnavatelem a odborovými organizacemi pro děti zaměstnanců ČDC**

Zaměstnancům, kteří vykonávají činnost vedoucích TDM nebo LOP, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům, popř. středním zdravotnickým pracovníkům v TDM a LOP, předem dohodnutých a organizovaných v rámci ČDC, se poskytne pracovní volno v rozsahu a za podmínek stanoveným v ustanovení § 203 odst. 2 písm. h) ZP s tím, že pro tuto činnost nemusí být splněna podmínka soustavné a bezplatné práce s dětmi a mládeží po dobu jednoho roku.

Podmínkou pro poskytnutí pracovního volna je, že:

4.2.1.3.1.1. TDM nebo LOP spoluorganizovaný ve spolupráci s GŘ ČDC a s příspěvkem z C - SF

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí odboru lidských zdrojů GŘ ČDC do 31.1.2010 termín a místo konání TDM nebo LOP. Toto oznámení bude obsahovat počty vedoucích z řad zaměstnanců ČDC a kapacity TDM nebo LOP. Nabídka těchto TDM nebo LOP bude zveřejněna v katalogu ČD travel, s.r.o. Dále požádá odbor lidských zdrojů GŘ ČDC o uvolnění zaměstnance, a to nejméně 2 měsíce před požadovaným uvolněním. Podání žádosti po uvedeném termínu je věcí dohody mezi pořadatelem a odborem lidských zdrojů GŘ ČDC. Součástí žádosti o uvolnění je termín a místo konání TDM nebo LOP a jmenný seznam účastníků TDM nebo LOP. V případě změny účastníka je pořadatel TDM nebo LOP povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím jednotky organizační struktury a současně ji oznámit odboru lidských zdrojů GŘ ČDC.

Za dobu poskytnutého pracovního volna náleží zaměstnancům, kteří vykonávají činnost vedoucích TDM a LOP, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům, popř. středním zdravotnickým pracovníkům, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.2.1.3.1.2. TDM nebo LOP spoluorganizovaný JOS ČDC a místně příslušnými odborovými organizacemi

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí vedoucímu jednotky organizační struktury do 31.ledna 2010 termín a místo konání TDM nebo LOP. Toto oznámení bude obsahovat počty vedoucích z řad zaměstnanců ČDC a kapacity TDM nebo LOP. Dále požádá se souhlasem zaměstnance o jeho uvolnění vedoucího jednotky organizační struktury ČDC, a to nejméně 2 měsíce před stanoveným termínem konání TDM nebo LOP. Podání žádosti po uvedeném termínu je věcí dohody mezi pořadatelem a jednotkou organizační struktury ČDC. Součástí žádosti o uvolnění je termín a místo konání TDM nebo LOP a jmenný seznam účastníků TDM nebo LOP. V případě změny účastníka je pořadatel TDM nebo LOP povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím jednotky organizační struktury.

Za dobu poskytnutého pracovního volna náleží zaměstnancům, kteří vykonávají činnost vedoucích TDM a LOP, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům, popř. středním zdravotnickým pracovníkům, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.2.1.3.2. Tábory dětí a mládeže organizované mimo ČDC

Pokud je TDM organizován mimo ČDC a zaměstnavatel souhlasí s uvolněním zaměstnance za podmínek stanovených v ustanovení § 203 odst. 2 písm. h) ZP, se podmínka soustavné a bezplatné práce nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Pořadatel TDM uhradí plně náhradu mzdy za dobu poskytnutého pracovního volna uvolněného zaměstnance ve stanoveném termínu.

4.2.1.4. Jestliže je podle zvláštního právního předpisu (např. zákon o Státním fondu dopravní infrastruktury, zákon o vysokých školách, školský zákon, zákon o podmínkách způsobilosti k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, zákon o nelékařských zdravotnických povoláních a obchodní zákoník, vše v platném znění) zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný,

popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady. Při postupu podle předchozí věty se hradí náhrada mzdy, kterou zaměstnavatel poskytl podle ustanovení § 351 až § 362 ZP.

4.2.2. Důležité osobní překážky v práci

4.2.2.1. Tyto důležité osobní překážky jsou definovány v ustanovení § 191 až § 199 ZP a NV 590/2006 Sb. Nad tento rámec ČDC poskytnou, na základě žádosti zaměstnance, neplacené volno v požadovaném rozsahu s úhradou zdravotního pojištění v případech:

- doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy nejvýše 5 dnů v kalendářním roce, a to jen jednomu z rodinných příslušníků,
- při úmrtí manžela (manželky), druha (družky), registrovaného partnera nebo dítěte nejvýše 2 dny,
- zaměstnancům trvale pečujícím o dítě mladší 15 let jeden den v měsíci po souhlasu nadřízeného zaměstnance; toto volno nelze převádět do dalšího měsíce.

Na toto další pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 30 dnů před vznikem potřeby pracovního volna.

4.2.2.2. Po mimořádné události, mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví (viz. ustanovení § 122 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění) nebo škodu na majetku přesahující na základě kvalifikovaného odhadu orgánů zaměstnavatele šetřícího mimořádnou událost 500 tis. Kč, může zaměstnanec, který vykonával činnost přímo související se vznikem mimořádné události, z důvodu psychické újmy, požádat o poskytnutí pracovního volna příslušného vedoucího zaměstnance, který po zvážení všech okolností souvisejících s mimořádnou událostí rozhodne v dohodě se zaměstnancem o jeho rozsahu.

Zaměstnavatel je povinen po mimořádné události dle prvního odstavce poskytnout zúčastněným zaměstnancům nezbytnou péči včetně dopravy do místa bydliště.

Takto poskytované pracovní volno se eviduje v informačním systému ČDC samostatným druhovým znakem.

Zaměstnancům, kteří se podíleli na odstranění mimořádné události nebo poskytnutí první pomoci po mimořádné události, ČDC umožní změnu rozvrhu směn plánovaných na následující tři kalendářní dny po této činnosti, pokud o to požádají.

Pokud zaměstnanec podává vysvětlení orgánům zaměstnavatele za účelem objasnění skutečností souvisejících s výkonem práce, považuje se tato doba za výkon práce a započítává se do pracovní doby. Pokud zaměstnanec podává vysvětlení při šetření, které vede Drážní inspekce, je mu poskytnuta náhrada mzdy ve výši odpovídající odpadlému výkonu.

4.2.2.3. ČDC poskytne zaměstnanci na jeho žádost volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu při přerušení provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků a v jeho důsledku nemožnosti zaměstnance se dostavit do práce ani jiným přiměřeným způsobem.

Za dobu čerpání neplaceného volna ČDC uhradí za zaměstnance zdravotní pojistné, a to výhradně v přímé souvislosti s živelnou událostí. ČDC nepoužije svého práva ve smyslu ustanovení

§ 9 odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, tzn. vzdává se práva uzavřít se zaměstnancem písemnou smlouvu, kterou se zaměstnanec zavazuje zaplatit ČDC částku odpovídající zdravotnímu pojistnému, které za zaměstnance ČDC uhradilo v době, kdy zaměstnanci poskytlo pracovní volno bez náhrady mzdy.

4.2.2.4. ČDC poskytne zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelné události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost nebo se z takového důvodu stalo neobyvatelným, pracovní volno na dobu až 14 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce.

Pracovní volno se poskytne na základě žádosti zaměstnance, doložené písemným potvrzením místně příslušného orgánu státní správy nebo samosprávy (městský, místní, obecní úřad apod.), prokazujícím, že zaměstnanec přišel v důsledku živelné události o obydlí, v němž vede domácnost nebo které se z takového důvodu stalo neobyvatelným.

Pracovní volno poskytne vedoucí jednotky organizační struktury, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

Za poskytnuté pracovní volno náleží náhrada mzdy dle bodu 2.20.3 přílohy č. 4 této PKS.

4.3. Dovolená

4.3.1. Výměra dovolené činí .

- a) 35 kalendářních dnů (tj. 5 týdnů) pro zaměstnance ve vybraných specifikovaných povoláních dle bodu 2.2.13 přílohy č. 1 této PKS,
- b) 35 kalendářních dnů (tj. 5 týdnů) pro zaměstnance ve vícesměnném pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb.¹, v platném znění,
- c) 5 týdnů pro ostatní zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou,
- d) 6 týdnů pro ostatní zaměstnance,
- e) 42 kalendářních dnů (6 týdnů) pro ostatní zaměstnance, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb.¹, v platném znění.

4.3.2. Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb.,² v platném znění, je sjednán nárok dovolené v kalendářních dnech. Pro tyto zaměstnance platí pro rozvržení pracovní doby podmínka:

- a) rozdíl v délce směny v průměru větší než 4 hodiny v jednotlivých týdnech, nebo
- b) rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech

Zaměstnavatel určí nástup dovolené a rozsah jejího čerpání tak, aby pracovní doba podle rozvrhu směn (bez přesčasových hodin), která odpadla v důsledku čerpání dovolené, byla v podstatě shodná s dobou odpovídající průměrné denní pracovní době a příslušnému počtu kalendářních dnů dovolené (příloha č. 2 PKS). Přitom platí zásada, že dovolená musí být stanovena tak, aby nedocházelo při čerpání nároku dovolené za kalendářní rok k významnému zvýhodnění

zaměstnanec nebo zaměstnavatele (aby rozdíl v kladné nebo záporné hodnotě nepřesáhl nárůstem jednu polovinu délky pracovní doby připadající na jeden kalendářní den).

- 4.3.3. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, na které se nevztahuje NV 589/2006 Sb.¹, v platném znění, přísluší v souladu s ustanovením § 213 odst. 4 ZP tolik pracovních dnů (směn) dovolené, kolik jich podle rozvržení stanovené týdenní pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru. V souladu s ustanovením § 222 odst. 1 ZP přísluší zaměstnanci za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny postupně za vyrovnávací období nárůstem.
- 4.3.4. Do dovolené se započítávají dny se směnami nebo i s částí směny. Dny volna, které bezprostředně předcházejí nebo navazují na dny dovolené, a dny během dovolené se započítávají do dovolené jen za účelem dodržení zásady stanovené v předchozím odstavci.
- Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Za pracovní výkony odpadlé v tento den se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- Při přechodu zaměstnanec na pracoviště s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na jednotlivé týdny nebo po zavedení této doby na příslušném pracovišti se provede přepočítání části nevybrané dovolené na pracovní dny. Převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na dovolenou poskytovanou v pracovních dnech a naopak obsahuje příloha č. 3 této PKS.
- Při přerušení dovolené ze strany zaměstnavatele se do dovolené počítají kalendářní dny až do dne přerušení bez ohledu na odpadlou pracovní dobu.
- 4.3.5. Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace. Dovolená se rozvrhne tak, aby ji bylo možno vyčerpat do konce kalendářního roku 2010 včetně případných zůstatků z předchozího období.
- 4.3.6. O rozvržení dovolené a jejím čerpání vede zaměstnavatel prokazatelnou evidenci, včetně žádank o dovolenou ze strany zaměstnanec a určení čerpání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí určovat zaměstnanci čerpání dovolené za účelem vyrovnání týdenní normy pracovní doby.
- 4.3.7. Nároky při čerpání dovolené jsou uspokojovány postupně v pořadí, v němž vznikly.

[Příloha č. 8 této PKS.](#)

4.4. Náhrady výdajů a úhrady poskytované zaměstnavatelem

- 4.4.1. Pro poskytování cestovních náhrad zaměstnanců ČDC platí IN PERs1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách“.

Po zveřejnění vyhlášky, jejíž vydání předpokládá zmocňovací ustanovení § 189 ZP, ve sbírce zákonů, předloží zaměstnavatel bez zbytečného odkladu smluvním stranám této PKS návrh na změnu sazeb stravného.

4.4.2. Stravné při pracovních cestách na území ČR

Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné, které činí:

- a) zaměstnancům ve specifikovaných povoláních dle bodu 2.1.13 základního textu PKS - pracovníkům posunu při odbavení drážních vozidel a doprovodu vlaku, referentům jakosti a kvality:
 - 71,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - 110,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
 - 171,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.
- b) ostatním zaměstnancům:
 - 60,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
 - 92,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
 - 144,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnavatelem během pracovní cesty poskytnuto jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, stravné se krátí o tyto hodnoty:

- snídaně 20%, oběd 35% a večeře 35% trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- snídaně 20%, oběd 35% a večeře 35%, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- snídaně 25%, oběd 25% a večeře 25%, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, mohou být zaměstnavatelem během pracovní cesty poskytnuta pouze dvě jídla, na která zaměstnanec finančně nepřispívá.

Při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu do místa svého bydliště, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu stravné pouze za cestu do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě. [Příloha č. 8 této PKS.](#)

- 4.4.3. Problematika úhrady případných léčebných výloh provozních zaměstnanců ČDC v příhraničním styku je řešena v kapitole 4 předpisu ČD D 26 - Vyhláška UIC č. 471-1VE, obsahující Ustanovení pro vedení provozu na tratích překračujících hranice a používání lokomotiv, motorových a elektrických vozů (jednotek) v mezinárodní dopravě.
- 4.4.4. Náklady na zdravotní pojištění léčebných výloh zaměstnancům při zahraničních pracovních cestách se uznávají jako nutný vedlejší výdaj ve smyslu ustanovení § 164 ZP.

Náklady podle předchozího odstavce budou zaměstnavatelem zaměstnanci uhrazeny maximálně do výše minimální sazby pojistného poskytovaného pojistitelem, u kterého uzavřel zaměstnanec pojištění, a to za každý kalendářní den strávený na pracovní cestě.

Ustanovení předchozích dvou odstavců platí pro zaměstnance, u nichž se neuplatňuje ustanovení předpisu ČD D 26 nebo u kterých není zdravotní pojištění léčebných výloh při zahraničních pracovních cestách sjednáno zaměstnavatelem.

5. BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

5.1. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

5.1.1. ČDC zabezpečí částku ve výši nejméně **25** mil. Kč k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Z této částky bude **8** mil. Kč centralizováno a rozhodovat o nich bude společná pracovní skupina složená ze zástupců smluvních stran.

Realizace těchto sjednaných závazků se řídí platnou IN PERs4-B-2008 „Směrnice k zajištění přípravy plnění a sledování akcí BOZP“

Plán zabezpečení této oblasti bude po projednání s odborovými organizacemi zpracován v každé jednotce organizační struktury ČDC, která bude pravidelně (čtvrtletně) předkládat odborovým organizacím čerpání předmětných finančních prostředků. Souhrnný přehled zpracuje zaměstnavatel a do 45 dnů po skončení čtvrtletí jej poskytne odborovým organizacím.

5.1.2. Jednotky organizační struktury ČDC na všech úrovních projednají do 28. února 2010 výsledky vývoje pracovní úrazovosti v roce předcházejícím a navrhnou konkrétní opatření, jež posílí protiúrazovou prevenci. Vývoj pracovní úrazovosti a navrhovaná opatření budou po projednání s odborovými organizacemi součástí Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v ČDC, která bude do 30. dubna 2010 předložena představenstvu ČDC a odborovým organizacím a do 31. května 2010 projednána na úrovni představenstva ČDC za účasti zástupců odborových organizací. Po ukončení šetření smrtelných a závažných pracovních úrazů poskytne ČDC na požádání odborovým organizacím kompletní dokumentaci vyšetřování, kterou má ČDC k dispozici. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na požádání opis vyjádření k mimořádné události, které zaměstnanec poskytl ČDC.

5.1.3. ČDC ve spolupráci s odborovými organizacemi zabezpečí v případě nutnosti aktualizaci metodického zajištění prověrek BOZP formou opatření generálního ředitele na základě konkrétních poznatků z prověrek BOZP a vývoje pracovní úrazovosti v předchozích letech ve smyslu ustanovení § 108 odst. 5 ZP.

5.1.4. ČDC v součinnosti s odborovými organizacemi zabezpečí provedení prověrek BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních ve smyslu ustanovení § 108 odst. 5

ZP nejpozději do 31. května 2010. ČDC zahrne do prověrek BOZP ve spolupráci s odborovými organizacemi i hodnocení pracovních podmínek na kolejových vozidlech (dle jednotlivých řad), ve smyslu ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění. Zpracované výsledky s návrhy na opatření budou projednány na úrovni jednotlivých jednotek organizační struktury ČDC a do 30 dnů po provedené prověrce předány odborovým organizacím.

- 5.1.5. Výsledky a celková úroveň prověrek, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, budou po předchozím projednání s odborovými organizacemi obsaženy ve zprávě, která bude představenstvu ČDC předložena do 30. září 2010. Tuto zprávu projedná ČDC na úrovni představenstva v měsíci říjnu 2010 za účasti zástupců odborových organizací.
- 5.1.6. Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad vyhodnotí vedoucí jednotek organizační struktury ČDC za účasti zástupců odborových organizací a budou přijímat nápravná opatření.

5.2. Pracoviště a pracovní prostředí

- 5.2.1. S celkovými výsledky zařazení prací do kategorií podle míry rizika dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění, seznámí zaměstnavatel odborové organizace v pravidelně předkládané Zprávě o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v ČDC.
- 5.2.2. Odstraňování nedostatků v pracovních podmínkách a pracovním prostředí bude zajišťováno na jednotlivých úrovních řízení ČDC.
- 5.2.3. ČDC zajistí vybavenost každého pracoviště dle vládního nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v platném znění.

5.3. Pracovní podmínky

- 5.3.1. ČDC bude zlepšovat pracovní a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z dohlídek prováděných v rámci ZPP. Bližší podmínky jsou stanoveny v bodě 5.1.1 základního textu PKS.
- 5.3.2. ČDC zabezpečí zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v nepřetržitém provozu při dělené směně vhodnou místnost, která je uzamykatelná, přímo osvětlená a větratelná, v období topné sezóny vytápěná, vybavená stolem a sedacím nábytkem, přičemž v místě je přístupná pitná voda, umožněn ohřev stravy a nápojů a s možností umýt se, popřípadě použití sprchy (je-li v místě sprcha k dispozici). U lokomotivních čet se za takovou místnost nepovažuje místnost, kde dochází k nástupu na směnu ve více než v 15 případech za 24 hodin, v opačném případě lze takovou místnost považovat jako vhodnou při dělené směně zaměstnanců lokomotivních čet, pokud se zaměstnavatel dohodne s příslušnou odborovou organizací. Tato podmínka platí pouze v případě, že v dané lokalitě nelze danou problematiku řešit jiným způsobem. Obdobně lze v těchto případech postupovat i u ostatních zaměstnanců, pokud to dovolují provozní podmínky.

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi způsob zajištění místnosti podle předchozího odstavce a úschovu služebních a osobních věcí včetně případů, které řeší předpis o pokladní službě ČD Cargo, a.s. O výsledku prokazatelně informuje zaměstnavatel dotčené zaměstnance.

Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách, po dohodě se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na úrovni jednotek organizační struktury, byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky.

- 5.3.3. Při dočasném přerušení jízdy strojvedoucích a vlakových čet a nemožnosti setrvat na původním místě výkonu práce je postupováno stejným způsobem, který je uveden v první větě bodu 5.3.2 základního textu PKS. V případě, že toto provozní podmínky zaměstnavatele neumožňují, zaměstnavatel se s odborovými organizacemi dohodne na možnosti jiného řešení.
- 5.3.4. Zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby ve vícesměnném pracovním režimu při souvislém rozdělení směny delším než 180 minut v době od 22:00 hod. do 6:00 hodin zaměstnavatel zajistí možnost odpočinku na lůžku. U strojvedoucích zajistí možnost odpočinku na lůžku vždy. Při dělené směně s přerušením nad 270 minut umožní zaměstnavatel zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby odpočinek na lůžku i mimo doby uvedené v prvním odstavci tohoto článku. Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách, po dohodě se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na úrovni jednotek organizační struktury, byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky.
- 5.3.5. ČDC zabezpečí, aby strojvedoucí měli při odpočinku na nocležnách přidělenou samostatnou místnost. Toto ustanovení nemusí být splněno v případech, kdy je hnací vozidlo obsazeno více než jedním zaměstnancem.
- 5.3.6. Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní ČDC na vlastní náklady na základě závazné žádosti zaměstnance odpočinek na lůžku před a po směně ve vlastních prostorech nebo v zařízeních jimi provozovaných, popř. u jiných provozovatelů ubytovacích zařízení zejména v případech, kdy doba od příjezdu posledního nebo do odjezdu prvního nejbližšího dopravního prostředku veřejné hromadné dopravy z nebo do místa bydliště zaměstnance je delší než 180 minut. Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách, po dohodě se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na úrovni jednotek organizační struktury, byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavatele odpadá, není-li v místě ubytovací zařízení. [Příloha č. 8 PKS](#).
- 5.3.7. ČDC zajistí možnost bezplatného použití WC všem zaměstnancům v průběhu pracovní doby, v době mezi jednotlivými částmi směny a v době čerpání přestávky na jídlo a oddech.

5.4. Odpovědnost zaměstnance za škodu

- 5.4.1. Zaměstnanec, který odpovídá za škodu podle ustanovení § 250⁵ ZP je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav dle ustanovení § 257 odst. 1 ZP.

⁵ zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ...

- 5.4.2. Podmínky u ČDC se řídí IN OR9-A-2008 „Předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce“.

5.5. OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

- 5.5.1. ČDC bude poskytovat OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky ve smyslu ustanovení § 104 ZP v souladu s IN PERs22-B-2008 „Směrnice pro poskytování OOPP“, v platném znění. Vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury vydá vlastní opatření k vydávání OOPP.
- 5.5.2. ČDC zabezpečí plnění povinností zaměstnavatele při udržování OOPP v použitelném stavu. V jednotkách organizační struktury ČDC, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytnou ČDC zaměstnancům finanční příspěvek ve smyslu IN PERs22-B-2008 „Směrnice pro poskytování OOPP“ dle její přílohy č.4 „Příspěvek na čištění OOPP“, v platném znění. U profesí, kde dochází k značnému znečištění pracovních oděvů, lze po dohodě s odborovými organizacemi praní a čištění pracovních oděvů zadávat i dodavatelsky.
- 5.5.3. ČDC bude sledovat vývoj účinnějších a kvalitnějších OOPP ve smyslu hygienických a bezpečnostních kritérií, vylučujících zdravotní poškození zaměstnanců. Pracovní skupina ČDC pro posuzování OOPP a výstrojních součástí, jejímiž členy jsou též zástupci odborových organizací, bude v souladu se zásadami zvýšené hospodárnosti inovovat a modifikovat OOPP při zachování dosavadního rozsahu nabídky.
- 5.5.4. ČDC bude poskytovat ochranné nápoje podle IN PERs21-B-2008 „Směrnice BOZP“.

5.6. Zdravotní a sociální zabezpečení

- 5.6.1. Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o termínu provedení dohlídky na pracovišti lékařem ZPP. Po provedení dohlídky na pracovišti lékař ZPP vyhotoví zápis. ČDC zabezpečí, aby se zápisem lékaře byly seznámeny odborové organizace. V těchto případech se kontrola plnění provádí na úrovni jednotky organizační struktury.
- 5.6.2. Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek (přípravek odpuzující klíšťata) zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalitidy a lymfatické boreliózy, provede vedoucí jednotky organizační struktury ve spolupráci s příslušným lékařem ZPP a po projednání s odborovými organizacemi.
- 5.6.3. Náklady spojené se zajišťováním ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění, hradí ČDC, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.
- 5.6.4. Zaměstnancům ČDC, držitelům řidičského oprávnění vyjmenovaného v ustanovení § 87a odst. 1) písm. a), b), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, v platném znění, jichž se týká povinnost podrobit se dopravně psychologickému vyšetření a vyšetření neurologickému, včetně EEG, hradí náklady na tato vyšetření zaměstnavatel. Podmínkou úhrady je předpokládaný nebo požadovaný výkon práce v rámci kteréhokoliv řidičského oprávnění

vyplývajícího z výše uvedeného ustanovení zákona pro ČDC a absolvování zákonného vyšetření v zařízení stanoveném zaměstnavatelem.

- 5.6.5. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

5.7. Péče o skupiny zaměstnanců vyžadujících zvláštní péči

- 5.7.1. ČDC bude ve spolupráci s odborovými organizacemi prostřednictvím sítě poradenských služeb poskytovat zaměstnancům pomoc při řešení jejich pracovních a sociálních problémů. Týká se to zejména žen, mladistvých, zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a zaměstnanců pečujících o děti v předškolním věku.

5.8. Kondiční pobyty

- 5.8.1. ČDC zabezpečí v roce 2010 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty.
- 5.8.2. V případě nevyužitých poukazů na KOP nabídnou jednotky organizační struktury ČDC tyto poukazy zaměstnancům, kteří projeví zájem o účast na KOP, s podmínkou, že zaměstnanec uhradí ubytování a stravování a čerpá dovolenou na celý pobyt. Nevyužití poukazy budou přednostně nabídnuty zaměstnancům v provozních profesích. Těmto zaměstnancům se při účasti na KOP pracovní volno s náhradou mzdy neposkytuje.
- 5.8.3. Při účasti na KOP poskytnou ČDC pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnancům dle přílohy 6.1 a 6.2 této PKS zařazeným:
- pod ustanovením bodu 4.3.1 odst. a), b) základního textu PKS – v délce 13 dní,
 - pod ustanovením bodu 4.3.1 odst. e) základního textu PKS – v délce 6 dní. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne řádné dovolené.
- 5.8.4. ČDC dle svých možností bude ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami využívat preventivní programy rozšířené zdravotní péče o pojištěnce ve prospěch svých zaměstnanců.

5.9. Zaměstnanecké jízdní výhody

- 5.9.1. ČDC poskytne svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody podle:
- předpisu ČD Ok 10 „Prováděcí předpis k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu,

podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy“, č.j. 59 986/2008, v platném znění,

- předpisu ČD Ok 12 „Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách“, č.j. 63085/2007-010 v platném znění,

5.9.2. ČDC umožní ve vlastních prostorech nebo na základě smluvního vztahu s ČD nebo s SŽDC, svým zaměstnancům zdarma úschovu kol a motocyklů při dojíždění do zaměstnání a vyhradí dle provozních možností pro zaměstnance s nepravidelnými nástupy na směnu po dohodě s odborovými organizacemi dostatečný počet parkovacích míst na stanoveném parkovišti pro osobní automobily a motocykly.

5.10. Stravování

- 5.10.1. ČDC je povinno umožnit ve smyslu ustanovení § 236 odst. 1 ZP svým zaměstnancům ve všech směnách stravování.
- 5.10.2. ČDC umožní stravování i zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu, jimž nevznikne nárok na stravné ve smyslu ustanovení § 163 ZP. To neplatí pro zaměstnance, kteří ve smyslu ustanovení § 163 ZP a ustanovení § 170 ZP (zahraniční stravné) pobírají stravné. Zaměstnanec však může o umožnění stravování požádat. Pokud takové stravování ČDC umožní, hradí zaměstnanec plnou cenu poskytnutého jídla (stravenky), sníženou o případný příspěvek ze SF.
- 5.10.3. Možnost a výše poskytnutí příspěvku ze SF se stanoví na úrovni jednotek organizační struktury ČDC v souladu s IN ORz19-A-2010 „Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s.“.
- 5.10.4. Stravování zaměstnanců (případně důchodců – bývalých zaměstnanců ČDC) je upraveno v příloze č. 5 této PKS.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

5.11. Sociální fond

- 5.11.1. ČDC tvoří sociální fond v souladu s článkem 51 Stanov akciové společnosti ČD Cargo, a.s., v platném znění, který se používá ve prospěch zaměstnanců ČDC a jejich rodinných příslušníků, důchodců – bývalých zaměstnanců ČDC, k zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb.
- 5.11.2. Sociální fond je tvořen stanoveným přidělem z čistého zisku vykázaného v řádné účetní závěrce společnosti za stanovené období schváleným valnou hromadou, a to ve výši minimálně 2% z ročního objemu zúčtovaných mzdových nákladů, za stanovené období.
- 5.11.3. O použití sociálního fondu spolurozhoduje představenstvo s odborovými organizacemi. Základním vnitřním předpisem zaměstnavatele pro tuto oblast je IN ORz19-A-2010 „Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s., Rozpočet Sociálního fondu ČD Cargo, a.s., na příslušný rok, schvaluje představenstvo společnosti po projednání s odborovými organizacemi.
- 5.11.4. Pro používání centralizované části SF (dále jen C - SF) je po dohodě s odborovými organizacemi vydána IN ORz20-A-2010 „Zásady hospodaření s centralizovanými prostředky Sociálního fondu ČD Cargo, a.s.“.

- 5.11.5. Jednotky organizační struktury ČDC se řídí výše uvedenými dokumenty při zpracovávání vlastních zásad hospodaření a rozpočtu sociálního fondu.
- 5.11.6. Nelze-li zaměstnanci ČDC poskytnout zvláštní odměnu podle přílohy č. 4.4. této PKS, protože při splnění všech ostatních podmínek stanovených pro poskytnutí zvláštní odměny v uvedené příloze nesplňuje podmínku odpracování celkem nejméně 21 dní ve 12 kalendářních měsících předcházejících dni, ke kterému by měla být zvláštní odměna udělena (viz bod 1 uvedené přílohy), poskytne se zaměstnanci peněžní dar z prostředků C-SF. Při poskytnutí peněžního daru se postupuje podle ustanovení přílohy č. 4.4 této PKS s dodržáním podmínky uvedené v předchozí větě.
- 5.11.7. ČDC v souladu s ustanovením článků 3.2 a 3.3 IN ORz19-A-2010 „Zásad hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s.“, a IN ORz20-A-2010 „Zásady hospodaření s centralizovanými prostředky Sociálního fondu ČD Cargo, a.s.“, organizuje pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky ve spolupráci s odborovými organizacemi rekreace, tábory dětí a mládeže (dále jen TDM), léčebné ozdravné pobyty (dále jen LOP), sportovní a kulturní akce.
- 5.11.8. ČDC spolu s odborovými organizacemi vytvoří podmínky a organizačně zajistí tuzemské i mezinárodní sportovní soutěže ve vybraných sportovních odvětvích v souladu se Směrnicí ČDC pro organizování a financování sportovních akcí hrazených z C-SF, IN ORs25-B-2009.
- 5.11.9. FSČR, UŽZ resp. OSŽ jako subjekty mezinárodního sportovního sdružení ALE, C M resp. USIC se budou aktivně podílet na činnosti orgánů sdružení s cílem umožnit účast železničářů ČR na mezinárodních sportovních akcích, které spolu s ČDC organizačně zabezpečí.
- 5.11.10. ČDC umožní podle finančních, provozních a technických možností účast zaměstnanců na akcích organizovaných v rámci sdružení FISAIC.

5.12. Další zaměstnanecké výhody

- 5.12.1. ČDC bude svým zaměstnancům přispívat na vybrané produkty životního pojištění a v souladu s přijatou Konceptí částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 09.09.2008 na penzijní připojištění.
- 5.12.2. Zaměstnanecké výhody v oblasti sociálních a pracovních podmínek jsou stanoveny i v ostatních kapitolách této PKS.

6. SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI, VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ, PLATNOST PKS 2010

6.1. Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele

6.1.1. Smluvní strany se zavazují:

- plně respektovat postavení a pravomoci ČDC a odborových organizací působících v ČDC, vyplývající z platných právních předpisů a této PKS,
- vzájemně se informovat na informačních schůzkách, konaných podle potřeby,
- pro způsob přenosu elektronických dat a informací využívat definované standardní prostředí ČDC při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,
- respektovat u ČDC IN OR1-A-2007 „Systém a tvorba interních norem“, v platném znění, která stanovuje základní pravidla vnitropodnikové legislativy ČDC, principy tvorby, aktualizace, schvalování, zveřejňování, distribuce a archivace interních norem, podle kterého jsou dokumenty zařazeny do stanovených úrovní předpisů (okruh uživatelů z prostředí mimo ČDC, kteří mohou podle posouzení gestorů či gestorských útvarů za stanovených podmínek dokument využívat pro své potřeby).

6.1.2. ČDC písemně předloží a projedná s odborovými organizacemi návrhy materiálů zpracované pro potřeby ČDC, řešící zejména následující problematiku:

- obecně stav zaměstnanosti – opatření ke snižování resp. zvyšování počtu zaměstnanců,
- změny v oblasti zdravotní péče a zdravotních podmínek pro výkon práce včetně prevence,
- BOZP včetně návrhů změn předpisů, směrnic, vyhlášek a poskytování OOPP a hygieny práce,
- návrhy změn interních norem z pracovněprávní a sociální oblasti, opatření k jejich aplikaci včetně opatření k této podnikové kolektivní smlouvě.

ČDC předloží na úrovni organizačních složek odborovým organizacím měsíčně zprávu o nově vzniklých pracovních poměrech. V rámci přípravy organizačních změn projedná ČDC informaci o návrzích úprav organizační struktury, organizačního řádu, popřípadě statutu.

V případě, že návrh materiálu bude odborovým organizacím poskytnut také v elektronické podobě, bude rozhodujícím a závazným materiálem pro projednávání jeho písemná verze.

Následně bez zbytečného odkladu poskytne ČDC schválené znění konkrétního materiálu odborovým organizacím.

Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní pololetí. Jednání se konají nejméně jedenkrát v intervalu nejméně 35 kalendářních dnů, není-li dohodnuto jinak. Zaměstnavatel předkládá materiály k projednání nebo informaci odborovému orgánu způsobem a v termínech uvedených v „Opatření k plnění úkolů v oblasti vzájemných vztahů zaměstnavatele a odborových organizací u ČD Cargo, a.s.“, č.j. S - 3999/O10-3/2008. Na úrovni jednotek organizační struktury ČDC a odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

Při dodržení stanoveného postupu odborové organizace předložené materiály zařadí do programu jednání a zajistí jejich projednání. Pokud odborová organizace plánované jednání bez předchozí dohody se zaměstnavatelem zruší nebo při splnění podmínek projednání odmítne, považuje se materiál za projednaný.

Pro účely naplnění ustanovení ZP a platné PKS předají odborové organizace, uvedené v prvním odstavci Preambule této PKS, seznam odborových organizací na všech stupních organizační struktury ČDC, včetně pravomocí a kompetencí příslušných odborových orgánů do 31. března 2010. Odborové organizace zodpovídají za průběžnou aktualizaci údajů v seznamu všech příslušných odborových organizací dle tohoto článku. V seznamu budou uvedeni funkcionáři odborové organizace a osoby zodpovědné za užívání prostor a služeb. Aktualizace budou zasílány v elektronické podobě na GR ČDC.

6.1.3. ČDC poskytne odborovým organizacím písemné informace:

- čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti železniční dopravy (Zpráva o hospodaření ČDC),
- veškeré interní normy a vnitroorganizační opatření v těch případech, kdy se k nim odborové organizace na základě právních předpisů vyjadřují.

Tímto nejsou v žádném případě nahrazena dohodnutá ustanovení uvedená v této PKS, případně v dalších pracovněprávních a vnitřních mzdových předpisech. Obdobně postupují na svých úrovních vedoucí jednotek organizační struktury ČDC a odborové organizace s tím, že rozsah poskytovaných informací je vymezen v příloze č. 7 této PKS. Všechny ústní nebo písemné informace budou poskytnuty odborovým organizacím za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany obchodního tajemství a ochrany oprávněných zájmů ČDC. Vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele, ale i odborových organizací. Odborové organizace budou ČDC předávat usnesení nebo výpisy z usnesení odborových organizací k materiálům, které s nimi byly projednány, nebo se týkají problematik uváděných v této PKS. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o plánovaných kontrolách a výsledcích kontrolní činnosti.

6.1.4. ČDC zajistí funkcionářům a zaměstnancům odborových organizací za účelem plnění funkcionářských, kontrolních a pracovních povinností přístup na pracoviště příslušných jednotek organizační struktury a za tímto účelem poskytne potřebná povolení ke vstupu na tato pracoviště s výjimkou těch, do nichž je vstup umožněn jen se zvláštním povolením.

6.1.5. ČDC bude na základě souhlasu zaměstnance - člena odborové organizace (vyjádřeného písemnou dohodou o srážce ze mzdy) provádět srážky členských příspěvků ze mzdy podle ustanovení § 146 písm. c) ZP a tyto bude poukazovat na konto odborové organizace. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede zaměstnavatel rekapitulaci sražených členských

příspěvků za každého člena základní odborové organizace tak, aby toto mohlo být po potvrzení základní odborovou organizací podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmů fyzických osob ve smyslu ustanovení § 15 odst. 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Sestavy srážek členských příspěvků odborových organizací se poskytují v souladu s Metodickým pokynem č.j. S - 4242/O10-3/2008.

- 6.1.6. Pro účel seznámení zaměstnanců s touto PKS zabezpečí ČDC na své náklady tisk PKS, a to i pro potřeby odborových organizací.
- 6.1.7. ČDC v souladu s ustanovením § 277 ZP vytvoří odborovým organizacím podmínky pro činnost podle jejich požadavků a svých provozních možností (zajištění místností v jednotce organizační struktury včetně nezbytného zařízení). Pro činnost odborových orgánů odborové organizace bude dispozice prostor určena po domluvě s příslušným správcem budov v součinnosti s odborem lidských zdrojů GŘ ČDC. Na základě smlouvy ČDC poskytne odborovým organizacím, oprávněným spolupracovníkům se zaměstnavatelem, právo přístupu a používání telekomunikační sítě a připojení telefonní přípojky za úhradu ceny vstupních nákladů. Právo přístupu a používání základních služeb datové sítě, elektronické pošty, Intranetu ČDC apod. včetně příslušného servisu za úhradu, bude těmto odborovým organizacím umožněno za úhradu ceny vstupních nákladů (instalace sítě, připojení na síť, instalace software apod.). Odborové organizace dále hradí externí provozní náklady (tarif externích poskytovatelů, SMS brána, Internet) a používání telefonní přípojky mimo síť ČDC. Licenční software (MS Office, přístupové licence na servery, apod.) si zajišťují odborové organizace. ČDC nenesou odpovědnost za oprávněnost používání těchto licencí.
- 6.1.8. V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele umožní ČDC na základě smlouvy mezi odborovou organizací a ČDC přístup k vybraným aplikacím ČDC. Ostatní služby budou zaměstnavatelem poskytovány na základě individuálních dohod cestou odboru lidských zdrojů GŘ ČDC. Odborové organizace umožní ČDC přístup k vybraným aplikacím vlastní odborové organizace, a to i v případě, že využívají služby vnějšího poskytovatele. Při využívání telekomunikačních služeb a služeb Intranetu ČDC se budou odborové organizace řídit platnými dokumenty ČDC v této věci.

6.2. Všeobecná ustanovení

- 6.2.1. V případě změn právních předpisů a při zásadní změně vnitřních podmínek ČDC na základě písemného návrhu předloženého kteroukoliv smluvní stranou bude zahájeno kolektivní vyjednávání o těchto ustanoveních PKS a v takovém rozsahu, v jakém budou tato ustanovení změnou právní úpravy, změnou vnitřních podmínek ČDC nebo rozsahem navržené změny dotčena.
- 6.2.2. Při vzniku kolektivních sporů a sporů vzniklých z neplnění závazků této PKS postupují smluvní strany podle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, a ZP, není-li v případě jednotlivých závazků stanoveno jinak. To platí i v případě změn a doplňků PKS.
- 6.2.3. V případech, kdy v důsledku organizačních změn budou v období platnosti PKS založeny dceřiné společnosti ČDC mohou odborové organizace a nový zaměstnavatel v dceřiných společnostech dohodnout změnu kteréhokoliv ustanovení této PKS v zájmu úpravy na vlastní nové podmínky.

- 6.2.4. OSŽ, FSČR, FVČ, UŽZ, FV, FŽ ČR, CS ČR, SOSaD ve spolupráci s ČDC zabezpečí seznámení všech zaměstnanců s touto PKS do 15 dnů od jejího uzavření.
- 6.2.5. Kontrola plnění PKS bude provedena pololetně, a to písemnou formou, pokud není v jednotlivých ustanoveních této PKS uvedeno jinak. Výsledky plnění PKS se následně projednají v pracovní skupině určené pro kolektivní vyjednávání. Povinností zúčastněných stran je neodkladně se o splnění závazku informovat včetně poskytnutí příslušných podkladů.
- 6.2.6. Potřeba úpravy zvláštnosti vztahů může být v jednotkách organizační struktury vyjádřena dohodou vedoucího zaměstnance jednotky organizační struktury a odborových organizací. Dohoda přitom může pouze rozpracovat ustanovení PKS na místní podmínky, avšak nezakládá další pracovněprávní nároky zaměstnanců. Předmětnou dohodu neprodleně doručí v písemné a datové podobě:
- a) vedoucí jednotky organizační struktury odboru lidských zdrojů GR ČDC,
 - b) zástupce odborové organizace na úrovni jednotky organizační struktury centrále odborové organizace.
- 6.2.7. Odborové organizace budou určovat čerpání dovolené v rozsahu vzniklého nároku (nebo její části) u všech zaměstnanců ČDC uvolněných pro výkon funkce v odborové organizaci.
- 6.2.8. Zjistí-li jedna ze smluvních stran neplnění některého závazku nebo jeho termínu uvedeného v PKS, je povinna neprodleně upozornit druhou stranu písemnou formou.

6.3. Platnost PKS 2010

6.3.1. Tato PKS se uzavírá na dobu od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2010, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Praze dne 17. prosince 2009

Za ČD Cargo, a. s.

Brom

Za OSŽ:

[Handwritten signature]

Za FSČR:

[Handwritten signature]

Za FVČ:

[Handwritten signature]

Za UŽZ:

Jindřich Šedý

Za FV:

[Handwritten signature]

Za FŽ ČR:

[Handwritten signature]

Za CS ČR:

[Handwritten signature]

Za SOSaD:

[Handwritten signature]

Příloha 1

Uplatňování pracovní doby a pracovní pohotovosti

1.1 Účel

- 1.1.1 Tato příloha upravuje pracovní dobu a pracovní pohotovost zaměstnanců společnosti ČD Cargo, a.s., (dále jen ČDC).

2.1 Stanovená týdenní pracovní doba

- 2.1.1 Stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy ve smyslu ustanovení § 79 ZP je stanovena níže uvedeným skupinám zaměstnanců ČDC:
- a) zaměstnancům ve specifikovaných povoláních dle bodu 2.1.13 základního textu PKS a zaměstnancům ve vícesměnném pracovním režimu s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby na 36 hodin
 - b) zaměstnancům s rovnoměrným rozvržením pracovní doby ve vícesměnném pracovním režimu na 37,5 hodin
 - c) zaměstnancům pracujícím v jednosměnném pracovním režimu, kterým je dle bodu 5.1.3 přílohy č. 1 této PKS poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, se stanoví týdenní pracovní doba ve smyslu ustanovení § 79 odst. 1 ZP na 40 hodin.
 - d) ostatním zaměstnancům na 37,5 hodin

3.1 Směna

- 3.1.1 Délka stanovené směny při rovnoměrném rozvržení pracovní doby nesmí přesáhnout 9 hodin. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem ve smyslu ustanovení § 84a ZP dohodnou jinak a při uplatňování pružné pracovní doby, nesmí délka směny přesáhnout 12 hodin.
- 3.1.2 Délka stanovené směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.
- 3.1.3 U zaměstnanců, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb.¹, v platném znění, nesmí délka směny přesáhnout 13 hodin.
- 3.1.4 V případě, že součástí směny je režijní jízda na konci směny, může délka směny činit nejvýše 15 hodin.
- 3.1.5 Celková doba stanovené směny se počítá od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směny včetně dob nezapočítávaných do pracovní doby.

- 3.1.6 Minimální délka naplánovaného výkonu práce směny nesmí být kratší než 5 hodin, a u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nesmí být kratší než poměrná část týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době zaměstnance.
- V případě směny zasahující do dvou kalendářních dnů minimální délka naplánovaného výkonu práce ve směně nesmí být kratší než 9 hodin. To neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek a v případně psychologických vyšetření.
- Pokud se dle odstavce 1 a 2 tohoto bodu zaměstnavatel s místně příslušnou odborovou organizací nedohodne jinak.
- 3.1.7 Směna může být nad rámec poskytování přestávky na jídlo a oddech rozdělena do dvou, po dohodě s odborovou organizací do tří částí. Zaměstnavatel bude při plánování pracovní doby zaměstnancům ve specifikovaných povoláních dle bodu 2.1.13 základního textu PKS minimalizovat rozdělení směn v místě jejich pravidelného nástupu.
- 3.1.8 Při plánování dělené směny nesmí být doba, po kterou je směna rozdělena, delší jak doba výkonu práce a jedna doba rozdělení výkonu práce musí být delší než jedna hodina a nesmí dosáhnout 6 hodin.
- 3.1.9 Zpožděním, nebo jiným nepředvídatelným vlivem se charakter původního naplánovaného rozdělení směny nezmění. [Příloha č. 8 PKS](#).
- 3.1.10 Začátek a konec směny je určen rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby, popř. kratší pracovní doby. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a ve vícesměnném pracovním režimu s pevným rozvržením pracovní doby písemným rozvrhem směn.
- 3.1.11 Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit důvody, pro které nemůže nastoupit na směnu.
- 3.1.12 Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci mimořádně kratší výkon práce proti původně stanovenému rozvrhu směn, považuje se chybějící výkon za překážku na straně zaměstnavatele. Toto platí i pro zaměstnance letmo.

4.1 Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby

- 4.1.1 V rámci ČDC je stanovená týdenní pracovní doba rozvržena rovnoměrně a nerovnoměrně v souladu s ustanoveními § 81 až § 87, § 99 ZP a NV 589/2006 Sb. ¹, v platném znění, s ohledem na bezpečnost práce.
- Stanovenou týdenní pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi a podle provozních potřeb v souladu s ustanoveními § 81 až § 87, § 99 ZP a NV 589/2006 Sb. ¹, v platném znění, a určí začátek a konec směn.
- 4.1.2 Zaměstnavatel může z provozních důvodů (např. změna GVD, změna vstupních podkladů pro sestavu rozvrhu směn, nemocnost, další důvody nepřítomnosti v práci, v případech vyčerpání stanovené procentní zálohy apod.) rozhodnout po projednání s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn. Pokud se bude jednat o dobu delší než čtyři kalendářní týdny, musí dojít k dohodě s odborovými organizacemi. Zaměstnanci pracují v tomto vyrovnávacím období dle nově vytvořeného rozvrhu směn, jedná se o časovou změnu

původně stanoveného rozvrhu směn a je nutno provést přeplánování tak, aby byla dodržena původně stanovená týdenní pracovní doba na vyrovnávací období.

Dle výše uvedených odstavců se nesmí přeplánovat již naplánované směny na dny svátků v měsíci prosinci 2010.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

- 4.1.3 Rozvrhy směn při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, které byly zpracovány ke dni 14. prosince 2009, mohou zůstat v platnosti, nejdéle však do 31. ledna 2010. V případě, že tyto rozvrhy budou v rozporu s platnou legislativou, je nutné provést neprodleně jejich úpravu a s touto úpravou prokazatelně seznámit dotčené zaměstnance.
- 4.1.4 Obdobím pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále jen „vyrovnávací období“) je stanovena doba od 13. prosince 2009 do 31. ledna 2010. Další vyrovnávací období se stanoví od 1. února 2010 do 31. května 2010, od 1. června 2010 do 30. září 2010 a od 1. října 2010 do 31. prosince 2010.
- 4.1.5 Zaměstnavatel naplánuje v rámci rozvržení pracovní doby do 30.11.2010 každému zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou **nejméně 32 hodin** na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směny a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok. Pro měsíc prosinec 2010 se ustanovení předchozího odstavce nepoužije. [Příloha č. 8 PKS.](#)
- 4.1.6 Pro zaměstnance letmo, pro zaměstnance, kteří pracují na dohodu o pracovní činnosti, nepravidelnou výpomoc, případně u některých zaměstnanců s kratší pracovní dobou nebo u zaměstnanců, pro které je uplatňována pružná pracovní doba, se pro účely odpadlého výkonu práce při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě použije „fiktivní plán“. Fiktivní plán bude vycházet ze stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě úvazku zaměstnance, s tím, že takto stanovená pracovní doba bude naplánovaná rovnoměrně na 5 pracovních dnů v týdnu. [Příloha č. 8 PKS.](#)
- 4.1.7 Zaměstnavatel bude plánovat výkon práce v průběhu směny tak, aby s výjimkou přestávek na jídlo a oddech minimalizoval dělení směny.
- 4.1.8 Pokud dojde u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v průběhu vyrovnávacího období k trvalé změně na rovnoměrné rozvržení pracovní doby nebo dojde k ukončení pracovního poměru, provede se vyrovnání týdenní pracovní doby k datu účinnosti změn.
- 4.1.9 Vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury ve své pravomoci a v souladu s bodem 4.1., po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi, vydá svá vlastní opatření k uplatňování stanovené týdenní pracovní doby, která budou odpovídat PKS a konkrétním potřebám jimi řízených pracovišť.
- 4.1.10 **Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby**
Zaměstnavatel je povinen dle bodu 4.1.1 této přílohy vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a prokazatelně s ním seznámit zaměstnance s pevným rozvržením pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Zaměstnavatel

rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období.

Pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby bude rozvržena tak, aby v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance nepřesáhl 15 hodin. V případě dohody zaměstnavatele a odborové organizace zastupující dotčeného zaměstnance lze tuto dobu zvýšit na 30 hodin.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

4.1.11 **Zaměstnanci letmo**

4.1.11.1 Pro zaměstnance letmo je stanoveno vyrovnávací období podle bodu 4.1.4 této přílohy. Zaměstnavatel těmto zaměstnancům určí nástup na další směnu nejpozději při ukončení předchozí směny, nejméně však 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se nedohodnou jinak

4.1.11.2 Pro zaměstnance letmo, vyjma zaměstnanců uvedených v bodu 4.1.11.3 tohoto článku zaměstnavatel průběžně během vyrovnávacího období plánuje na vyrovnávací období směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce. V období kalendářního měsíce rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou **nesmí přesáhnout 14 hodin.**

4.1.11.3 Z důvodu provozní potřeby byla vyspecifikována povolání (pracovní činnosti) dle bodu 2.1.13 základního textu PKS, u kterých vzniká potřeba nástupu na směnu v době kratší než 48 hodin.

Zaměstnavatel průběžně během vyrovnávacího období plánuje na vyrovnávací období směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce. V období kalendářního měsíce rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou **nesmí přesáhnout 6 hodin.**

Těmto zaměstnancům přísluší odměna dle písmena N přílohy 4.1 této PKS.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

5.1 Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo

5.1.1 Poskytování přestávek na jídlo a oddech, popř. poskytování přiměřených dob na oddech a jídlo, se řídí ustanovením § 88 ZP. Pokud doba nepřetržitě práce zaměstnance bude činit méně než 6 hodin (u mladistvých 4,5 hodiny), nemá zaměstnavatel povinnost poskytnout mu přestávku na jídlo a oddech ani přiměřenou dobu na oddech a jídlo. Toto ustanovení platí i pro jednotlivé části dělených směn, které jsou kratší než 6 hodin (u mladistvých 4,5 hodiny).

5.1.2 **Přestávka v práci na jídlo a oddech**

Přestávka v práci na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby a neposkytuje se na začátku a na konci pracovní doby. Tato přestávka může být poskytnuta v průběhu směny (v dělené směně) a rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut. Pokud není v blízkosti pracoviště stravovací zařízení, poskytuje se přestávka vcelku (nejméně 30 minut), nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

5.1.3 **Přiměřená doba na oddech a jídlo**

Přiměřená doba na oddech a jídlo se poskytuje zaměstnancům, kterým nemůže být bez přerušení provozu nebo práce v zákonem stanovené době poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Zaměstnanci čerpají přiměřenou dobu na oddech a jídlo ve vhodných provozních dobách, zaměstnavatel umožní zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách čerpání alespoň části přiměřené doby na oddech a jídlo, přičemž každá část musí činit nejméně 15 minut. Dobu čerpání zvolí zaměstnanec dle provozní situace tak, aby čerpáním této doby nedošlo k ohrožení bezpečnosti zaměstnance nebo dopravy.

Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze čerpat i v kratší směně.

Při dodržení předchozích podmínek zaměstnanec čerpá přiměřenou dobu na oddech a jídlo v rozsahu:

- 30 minut ve směně nebo
- 45 minut, pokud nepřetržitý výkon práce je ve směně nebo její části delší než 8 hodin, nebo
- 60 minut, pokud nepřetržitý výkon práce je ve směně nebo její části delší než 12 hodin.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

6.1 Práce přesčas

6.1.1 Nařizování a povolování práce přesčas se řídí ustanovením § 93, § 98, § 99 ZP, při dodržení ustanovení § 91 ZP.

6.1.2 Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem:

- na příkaz zaměstnavatele, nebo
- na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem

nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit

6.1.3 Celkový rozsah nařízené práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

6.1.4 Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedené rozsahy pouze na základě **prokazatelné dohody se zaměstnancem**. Obsah dohody o práci přesčas musí být jasný, nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit (nepostačuje obecná dohoda tj. musí být dohodnut konkrétní časový úsek práce přesčas, viz [příloha č. 8 PKS](#)).

6.1.5 Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje dnem 1. ledna 2010, a následně počínaje dnem 31. prosince 2010.

Dohodnutá práce přesčas se bude sledovat samostatně.

6.1.6 Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas ve stanoveném a dohodnutém období dle předchozích odstavců se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

- 6.1.7 Na poskytnutí náhradního volna za vykonanou práci přesčas se musí zaměstnanec se zaměstnavatelem prokazatelně dohodnout. Pokud není termín dohodnut, platí doba udělení čerpání náhradního volna do konce třetího kalendářního měsíce po odpracování vykonané práce přesčas.
- 6.1.8 Při nařízené nebo dohodnuté práci přesčas, navazující na směnu ve větším rozsahu než 3 hodiny, oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost rodině zaměstnance, pokud o to zaměstnanec požádá, a zároveň sdělí požadovaný způsob vyzoomění.
- 6.1.9 Opravy služebních předpisů a pracovních pomůcek se provádějí ve stanovené týdenní pracovní době. Časová náročnost bude určena zaměstnavatelem při vydání opravy v případě, že bude delší než 5 minut. Započítání určené doby se uskuteční pouze u zaměstnanců, kteří mají příslušné předpisy a pracovní pomůcky v osobním přidělu a opravují je mimo stanovenou týdenní pracovní dobu.
- 6.1.10 Pokud práce přesčas navazuje na směnu, musí být dodrženo ustanovení § 90 odst.2 písm. a), d), e) ZP a ustanovení § 14, díl 2, hlava III, část druhá NV č.589/2006 Sb.¹, v platném znění.
- 6.1.11 U strojvedoucích může na stanovenou směnu navázat práce přesčas, která však nesmí bez dohody se zaměstnancem narušit plánovaný odpočinek mezi směnami pod 11 hodin v místě pravidelného nástupu, a tím nástup na další plánované směny.
- Práce přesčas po stanovené směně může navazovat také pro potřebu dojezdu vlaku do nejbližšího vhodného místa a související režijní jízdu. Za vhodné místo pro účely tohoto ustanovení se považuje místo umožňující vzájemné vystřídání zaměstnanců, případně odstavení vlaku, a současně nástup na související režijní jízdu pro odstupujícího zaměstnance.
- V případech přímo souvisejících se vzniklou mimořádnou událostí dle ustanovení § 49 odstavce 1 zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, v platném znění a v případech odstraňování následků mimořádné události může na stanovenou směnu navazovat nařízená, popřípadě dohodnutá práce přesčas.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

7.1 Práce ve svátek

- 7.1.1 Za odpracovanou dobu ve svátek přísluší zaměstnanci náhradní volno, které bude uděleno zaměstnanci nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na proplacení příplatku za práci ve svátek.

8.1 Noční práce

- 8.1.1 Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Noční prací je práce konaná mezi 22:00 a 6:00 hodinou.
- 8.1.2 Směny delší než osm hodin smí zaměstnanec vykonat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích. Pro strojvedoucí a zaměstnance obsluhy nákladních vlaků, a u pracovníků posunu při doprovodu vlaku se považuje z bezpečnostního hlediska za noční směnu i ta směna, která začíná před 5:00 hodinou nebo končí po 24:00 hodině.

- 8.1.3 Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou při doprovodu vlaku, kteří mají stanovenou povinnost sledovat postavení návštěvníků, mohou vykonat nejvýše dvě noční směny ve dvou po sobě jdoucích nocích, přičemž součet traťového výkonu v těchto směnách nesmí činit více než pět hodin v době od 0:00 hodin do 5:00 hodin.

9.1 Pracovní doba v kalendářním měsíci a ve vyrovnávacím období

- 9.1.1 U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z rozvrhu směn za daný kalendářní měsíc.
- 9.1.2 U zaměstnanců letmo je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z průběžného rozvrhu směn za daný kalendářní měsíc, přičemž musí být dodržen článek 4.1.11 této přílohy.
- 9.1.3 Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec za vyrovnávací období odpracoval stanovenou pracovní dobu odpovídající počtu týdnů (popř. zlomku týdne) a odpovídající jeho stanovené týdenní pracovní době, pokud tomu nebrání důvody, které se posuzují jako výkon práce dle NV 590/2006 Sb., a ZP.
- 9.1.4 Pokud dojde u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, který má předem stanovený rozvrh směn, v průběhu vyrovnávacího období k trvalé změně na rovnoměrné rozvržení pracovní doby, provede se vyrovnání týdenní pracovní doby k datu změny. V případě ukončení pracovního poměru se provede vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby k tomuto datu.

10.1 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

- 10.1.1 Pracovní dobu je třeba rozvrhnout tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.
- 10.1.2 Odpočinek podle předchozího odstavce může být zkrácen až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku v těchto případech:
- v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
 - u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
 - při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Zaměstnancům, na něž se vztahuje NV 589/2006 Sb.¹, rozvrhne zaměstnavatel pracovní dobu tak, aby mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny byl nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen až na 6 hodin za podmínky, že zaměstnavatel na své náklady umožní zaměstnanci

odpočinek na lůžku, a následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení. [Příloha č. 8 PKS.](#)

- 10.1.3 Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici na území ČR nesmí překročit 8 hodin, pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodne jinak. Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici mimo území ČR nesmí překročit 12 hodin. Pro odpočinek zajistí ČDC ubytovací kapacity v blízkosti místa ukončení a zahájení směny.
- 10.1.4 Zaměstnanci, který se vrátil z pracovní cesty po 24:00 hodině, se poskytne nezbytný odpočinek od skončení pracovní cesty do nástupu do práce, a pokud tato doba spadá do pracovní doby zaměstnance, i náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

11.1 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

- 11.1.1 Zaměstnancům musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 36 hodin (u mladistvého zaměstnance 48 hodin). Nepřetržitý odpočinek v délce 48 hodin náleží jednotlivým zaměstnancům jednou za dva týdny.
- 11.1.2 Zaměstnanci letmo mají nárok na nepřetržitý odpočinek připadající na sobotu i neděli alespoň jednou za dva týdny, pokud se při dodržení předchozího odstavce zaměstnanci se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

12.1 Režijní jízda

- 12.1.1 Režijní jízda je doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před začátkem pracovního výkonu, nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v průběhu pracovního výkonu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu.
- 12.1.2 Režijní jízda zaměstnance drážní dopravy není výkonem práce, ale započítává se do pracovní doby zaměstnance.
- 12.1.3 Režijní jízda se uplatňuje u strojvedoucích, pracovníků obsluhy nákladních vlaků, vozmistrů ND a pracovníků posunu při doprovodu vlaku.
- 12.1.4 Režijní jízda se určí tak, aby doba pracovní cesty bez výkonu práce byla co nejkratší a pro zaměstnavatele ekonomicky nejvýhodnější. Optimální čas k překonání vzdálenosti dopravním prostředkem nebo pěšky určí vedoucí zaměstnanci jednotky organizační složky podle místních podmínek. Při určování času k překonání vzdálenosti pěšky (pro určení doby chůze) se vychází orientačně z poměru 1 km rovná se 15 min. pracovní doby.
- 12.1.5 Podmínky pro bezplatné použití vlaku ČD budou vycházet ze vzájemné dohody ČD a ČDC.
- 12.1.6 Každá režijní jízda potvrzená v provozním záznamu, k tomu pověřeným zaměstnancem a označená razítkem příslušné jednotky organizační struktury opravňuje zaměstnance k jízdě zaměstnavatelem určeným nebo z časového hlediska nejbližším vlakem osobní přepravy ve 2. vozové třídě. Není-li organizační složka z provozních důvodů personálně obsazena, je

postačující, zapíše-li zaměstnanec, jenž má vykonat režijní jízdu, do provozního záznamu název neobsazené organizační složky, čas a poznámku „neobsazeno“.

Pro účely vykonání režijní jízdy lze použít i vlaky nákladní dopravy společnosti ČDC.

Při plánovaných pravidelných režijních jízdách nad 100 km ve vlacích osobní přepravy se postupuje v souladu s IN PERs1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách“.

- 12.1.7 Chůze v obvodech jednotek organizační struktury (u strojvedoucích, pracovníků obsluhy nákladních vlaků při doprovodu vlaku, vozmistrů ND a pracovníků posunu při doprovodu vlaku i chůze mezi těmito dvěma sousedními provozními pracovišti) se za režijní jízdu považuje pouze v případě, navazuje-li nebo předchází-li režijní jízda dopravním prostředkem. V ostatních případech se jedná o technologickou chůzi. Technologickou chůzi lze uplatnit pouze v souvislosti s výkonem práce.

13.1 Pracovní pohotovost

- 13.1.1 Podmínkou možnosti zaměstnavatele dohodnout se zaměstnancem pracovní pohotovost je předpoklad naléhavé potřeby výkonu práce nad rámec rozvrhu směn zaměstnance.
- 13.1.2 Dohody o pracovní pohotovosti musí být uzavřeny konkrétně a prokazatelným způsobem. Musí obsahovat místo držení pohotovosti, způsob vyrozumění pro případný výkon práce přesčas, časovou platnost (např. od 5.10.2010 – 6:00 hod. do 10.10.2010 – 6:00 hod. mimo stanovený rozvrh směn).
- 13.1.3 Pracovní pohotovost musí být držena jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Za jiné místo lze považovat například místo trvalého nebo dočasného pobytu zaměstnance, z něhož je možné ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem dosažení pracoviště určeného k výkonu práce.
- 13.1.4 Jestliže je zaměstnanec během pracovní pohotovosti povolán k provedení výkonu práce, začíná pracovní doba výkonem práce na určeném pracovišti. Do pracovní pohotovosti se také započítává doba od povolání k provedení výkonu práce do začátku výkonu práce a doba od ukončení výkonu práce, pokud tato doba spadá do naplánovaného času pracovní pohotovosti. V případě, že od doby povolání je nezbytné, aby zaměstnanec prováděl práce, jejichž charakter lze posuzovat jako přípravné práce, je tato činnost již posuzována jako výkon práce. Doba pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti je prací přesčas.
- 13.1.5 Nebude-li zaměstnanec během pracovní pohotovosti bezdůvodně včas na pracovišti připraven k výkonu práce, bude tato skutečnost považována za porušení jeho pracovních povinností. Za prokázanou neodůvodněnou nedostupnost se odměna za pracovní pohotovost nevyplácí.
- [Příloha č. 8 PKS.](#)

Příloha 2

Pracovní doba v kalendářních dnech

Počet kalendářních dnů	Pracovní doba (v hodinách týdně)								
	36			37,5			40		
	hod.	min.	hod.	hod.	min.	hod.	hod.	min.	hod.
1	5	09	5,15	5	21	5,35	5	43	5,71
2	10	17	10,28	10	43	10,71	11	26	11,44
3	15	26	15,43	16	04	16,06	17	09	17,15
4	20	34	20,56	21	26	21,43	22	51	22,85
5	25	43	25,71	26	47	26,78	28	34	28,56
6	30	51	30,85	32	09	32,15	34	17	34,28
7	36	00	36,00	37	30	37,50	40	00	40,00
8	41	09	41,15	42	51	42,85	45	43	45,71
9	46	17	46,28	48	13	48,21	51	26	51,44
10	51	26	51,43	53	34	53,57	57	09	57,15
11	56	34	56,56	58	56	58,93	62	51	62,85
12	61	43	61,71	64	17	64,28	68	34	68,56
13	66	51	66,85	69	39	69,65	74	17	74,28
14	72	00	72,00	75	00	75,00	80	00	80,00
15	77	09	77,15	80	21	80,35	85	43	85,71
16	82	17	82,28	85	43	85,71	91	26	91,44
17	87	26	87,43	91	04	91,06	97	09	97,15
18	92	34	92,56	96	26	96,43	102	51	102,85
19	97	43	97,71	101	47	101,78	108	34	108,56
20	102	51	102,85	107	09	107,15	114	17	114,28
21	108	00	108,00	112	30	112,50	120	00	120,00
22	113	09	113,15	117	51	117,85	125	43	125,71
23	118	17	118,28	123	13	123,21	131	26	131,44
24	123	26	123,43	128	34	128,57	137	09	137,15
25	128	34	128,56	133	56	133,93	142	51	142,85
26	133	43	133,71	139	17	139,28	148	34	148,56
27	138	51	138,85	144	39	144,65	154	17	154,28
28	144	00	144,00	150	00	150,00	160	00	160,00
29	149	09	149,15	155	21	155,35	165	43	165,71
30	154	17	154,28	160	43	160,71	171	26	171,44
31	159	26	159,43	166	04	166,06	177	09	177,15

Příloha 3

Tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak

Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny
36 hodin týdně				37 1/2 hodin týdně				40 hodin týdně			
dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů
1	5	09	1/2	1	5	21	1/2	1	5	43	1/2
2	10	17	1 1/2	2	10	43	1 1/2	2	11	26	1 1/2
3	15	26	2	3	16	04	2	3	17	09	2
4	20	34	2 1/2	4	21	26	3	4	22	51	3
5	25	43	3	5	26	47	3 1/2	5	28	34	3 1/2
6	30	51	4	6	32	09	4	6	34	17	4
7	36	00	5	7	37	30	5	7	40	00	5
8	41	09	5 1/2	8	42	51	5 1/2	8	45	43	6
9	46	17	6	9	48	13	6	9	51	26	6 1/2
10	51	26	6 1/2	10	53	34	6 1/2	10	57	09	7
11	56	34	7	11	58	56	7 1/2	11	62	51	8
12	61	43	8	12	64	17	8	12	68	34	8 1/2
13	66	51	9	13	69	39	9	13	74	17	9
14	72	00	10	14	75	00	10	14	80	00	10
15	77	09	10 1/2	15	80	21	10 1/2	15	85	43	10 1/2
16	82	17	11	16	85	43	11 1/2	16	91	26	11 1/2
17	87	26	11 1/2	17	91	04	12	17	97	09	12
18	92	34	12 1/2	18	96	26	13	18	102	51	13
19	97	43	13	19	101	47	13 1/2	19	108	34	13 1/2
20	102	51	14	20	107	09	14	20	114	17	14
21	108	00	15	21	112	30	15	21	120	00	15

Pokračování tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak

Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny
36 hodin týdně				37 1/2 hodin týdně				40 hodin týdně			
dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů
22	113	09	15 1/2	22	117	51	15 1/2	22	125	43	15 1/2
23	118	17	16	23	123	13	16 1/2	23	131	26	16 1/2
24	123	26	16 1/2	24	128	34	17	24	137	09	17
25	128	34	17 1/2	25	133	56	18	25	142	51	18
26	133	43	18	26	139	17	18 1/2	26	148	34	18 1/2
27	138	51	19	27	144	39	19	27	154	17	19
28	144	00	20	28	150	00	20	28	160	00	20
29	149	09	20 1/2	29	155	21	20 1/2	29	165	43	20 1/2
30	154	17	21	30	160	43	21 1/2	30	171	26	21 1/2
31	159	26	22	31	166	04	22	31	177	09	22
32	164	34	22 1/2	32	171	26	23	32	182	51	23
33	169	43	23	33	176	47	23 1/2	33	188	34	23 1/2
34	174	51	24	34	182	09	24	34	194	17	24 1/2
35	180	00	25	35	187	30	25	35	200	00	25
36	185	09	25 1/2	36	192	51	25 1/2	36	205	43	25 1/2
37	190	17	26	37	198	13	26	37	211	26	26 1/2
38	195	26	27	38	203	34	27	38	217	09	27
39	200	34	27 1/2	39	208	56	27 1/2	39	222	51	28
40	205	43	28 1/2	40	214	17	28 1/2	40	228	34	28 1/2
41	210	51	29	41	219	39	29	41	234	17	29
42	216	00	30	42	225	00	30	42	240	00	30

Příloha 4

System pro odměňování zaměstnanců společnosti

1.1 Účel

- 1.1.1 System pro odměňování zaměstnanců (dále jen system) upravuje formu odměňování zaměstnanců společnosti ČD Cargo, a.s.
- 1.1.2 Mzdové nároky a ostatní podmínky odměňování generálního ředitele ČDC a jeho náměstků stanovuje Představenstvo společnosti ČDC.

1.2 Obecná ustanovení

- 1.2.1 Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod.
- 1.2.2 Mzda se skládá z tarifní mzdy, která je vyjádřena tarifním stupněm a příslušnou stupnicí, a dalších mzdových složek poskytovaných v souladu s přílohou č. 4 této PKS. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné, než tímto systémem uvedené formě, není dovoleno.
- 1.2.3 Ve smyslu ustanovení § 113 ZP lze se zaměstnancem za vykonanou práci sjednat vyšší mzdy.
- 1.2.4 Zaměstnancům je podle tohoto systému poskytována též odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy.

2. Odměňování

2.1. Tarifní zařazení zaměstnance

- 2.1.1 Zařazení povolání (pracovní činnosti) do tarifních stupňů se provádí podle Katalogu prací č.j.60 868/2005-010, vydávaného a doplňovaného samostatně mimo tento system.
- 2.1.2 Kvalifikační náročnost prací v rámci povolání (pracovní činnosti) je ve výše uvedeném Katalogu povolání vyjádřena tarifním stupněm (tarifními stupni) uvedeným u každého zaměstnání. Použití povolání (pracovní činnosti) a jednotlivých tarifních stupňů v jeho rámci může být na konkrétním pracovním místě upraveno i dalšími normami. Tarifní stupně uvedené v Katalogu prací jsou totožné s tarifními stupni systému.
- 2.1.3 **Zaměstnanec se zařadí do tarifního stupně:**
 - a) v rámci jednoho povolání (pracovní činnosti - KZAM) podle kvalifikační náročnosti převážně vykonávané práce

- b) při kumulaci různých povolání (pracovních činností – KZAMu) do tarifního stupně podle nejnáročnější práce, které v zúčtovacím období bude vykonávat, nedohodne-li se zaměstnanec v souladu s pracovněprávními předpisy se zaměstnavatelem jinak.

2.1.4 Zaměstnanec se zařadí do stupnice:

- a) **stupnice 1** - pro ostatní zaměstnance níže neuvedené,
 b) **stupnice 2** - pro zaměstnance zařazené ve dvousměnném pracovním režimu méně než sedm dní v týdnu
 c) **stupnice 3** - pro zaměstnance zařazené ve trojsměnném a dvojsměnném pracovním režimu sedm dní v týdnu a pro zaměstnance zařazené v režimu denních a nočních směn
 d) **stupnice 4** - pro zaměstnance v povolání

83112	Strojvedoucí
83118	Strojvedoucí v přípravě
83131	Vedoucí obsluhy nákladních vlaků
83136	Posunovač
83132	Vedoucí posunu
83139	Člen obsluhy nákladních vlaků

- 2.1.5 Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen přidělovat zaměstnanci zejména pracovní činnosti odpovídající přiznanému tarifnímu stupni a stupnici. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnanec přestane odpovídat přiznanému tarifnímu stupni nebo stupnici, provede se nové zařazení v následujícím měsíci.
- 2.1.6 Nelze-li zařazení zaměstnance do tarifního stupně podle Katalogu prací spolehlivě určit (nová činnost, podstatná změna složitosti a obtížnosti práce nebo pracovních podmínek apod.), předloží příslušný vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury, návrh na zařazení řediteli odboru lidských zdrojů GR ČDC k rozhodnutí. V návrhu na zařazení uvede popis pracovní činnosti (včetně údajů o technologickém postupu, použitých strojích, nástrojích, zařízeních a jejich technické úrovni), předpokládaný tarifní stupeň zařazení a podmínky, ve kterých je pracovní činnost vykonávána. Do rozhodnutí ředitele odboru lidských zdrojů GR ČDC určí příslušný vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury, prozatímní zařazení pracovní činnosti, které bude o jeden stupeň nižší než navrhovaný stupeň s tím, že eventuální rozdíl ve mzdě bude zaměstnanci po stanovení definitivního stupně doplacen.
- 2.1.7 Pro výkon jednotlivých pracovních činností jsou v úvodních ustanoveních jednotlivých částí Katalogu prací uvedeny orientačně předpoklady teoretické přípravy; konkrétní kvalifikační předpoklad a jeho zaměření pro výkon jednotlivých pracovních činností - vyučení v potřebném oboru nebo studijní směr, popř. požadovanou délku odborné praxe, určí vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury nebo jím pověřený zaměstnanec. Pro výkon některých pracovních činností, zejména provozního charakteru, u kterých jsou stanoveny další kvalifikační předpoklady (praxe příslušného zaměření, úřední zkouška, odborné školení apod.), jakož i u pracovních

činností, jejichž výkon je podmíněn speciální teoretickou, případně praktickou přípravou zaměstnance (např. řidičské oprávnění, elektrotechnické zkoušky, odborná způsobilost dle zákona č. 133/1985 Sb., zákon o požární ochraně, v platném znění, apod.), musí být splnění požadovaných podmínek dodrženo.

- 2.1.8 Pokud zaměstnanec vykonává v rámci pracovní doby stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyšší tarifní mzdě, přísluší zaměstnanci při samostatném výkonu práce v průběhu pracovní doby tarifní mzda podle převážně odpracovaných hodin. Pokud pracovní činnost, která odpovídá vyšší tarifní mzdě v rámci pracovní doby nepřevažuje, přísluší zaměstnanci vyšší tarifní mzda pouze za hodiny odpracované ve vyšší tarifní mzdě.

Pracovní dobou pro uplatnění tohoto bodu se rozumí směna nebo směna s bezprostředně navazující prací přesčas.

[Příloha č. 8 PKS.](#)

2.2 Tarifní mzda

- 2.2.1 Zaměstnanci se stanoví tarifní mzda formou měsíčního nebo hodinového tarifu, který odpovídá příslušnému tarifnímu stupni a stupnici, do nichž je zaměstnanec zařazen.
- 2.2.2 Mzdové tarify (měsíční tarif i hodinové mzdové tarify) vychází z jednotlivých tarifních stupňů a stupnic, které jsou dohodnuty v PKS.
- 2.2.3 Zaměstnanci, kterému se tarifní stupeň nebo stupnice zvyšuje nebo snižuje, přísluší její nová výše ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

2.3 Smlouvy o mzdě

- 2.3.1 Smlouvu o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu ve smyslu ustanovení § 113 ZP lze uzavřít s vybranými zaměstnanci společnosti ČDC.
- 2.3.2 Smlouvu o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu sjednává se zaměstnancem k tomu příslušný vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury v rámci pravidel stanovených odborem lidských zdrojů GŘ ČDC. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně **a stupnice**, a jeho odměňování se řídí k tomu příslušnými ustanoveními tohoto systému. Tento postup nelze použít u těch povolání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě.
- 2.3.3 Smlouva o mzdě se sjednává písemnou formou zásadně na dobu určitou, zpravidla na jeden rok. Zaniká po uplynutí sjednané doby, pokud nebyla po vzájemné dohodě účastníků změněna nebo prodloužena. Pozbývá platnosti též dnem, kterým skončí pracovní poměr zaměstnance ve společnosti, nebo dnem, kdy byl na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy převeden do jiného povolání (pracovních činností), nebo na základě dalších podmínek dohodnutých ve smlouvě.
- 2.3.4 Ke smlouvě o mzdě nad rozsah základní sjednané smluvní mzdy bude pro všechny zaměstnance stanovena výše mzdy, která bude vázána na plnění konkrétních ukazatelů.
- 2.3.5 Sjednaná mzda nahrazuje tarifní mzdu a ostatní mzdové složky.

- 2.3.6 Pro zaměstnance může být sjednána ke smluvní mzdě paušální mzda za práci přesčas do výše 150 hodin práce přesčas.
- 2.3.7 **Sjednáním mzdy podle předchozích bodů nejsou dotčeny nároky zaměstnance na náhradu mzdy a dále :**
- mzda vázaná na plnění konkrétních ukazatelů ;
 - paušální mzda za práci přesčas do výše 150 hodin ročního limitu nařízené práce přesčas pokud byla sjednána;
 - mzda za dohodnutou práci přesčas (bod 2.8. tohoto systému)
 - mzdu a náhradu mzdy za svátek (bod 2.9 tohoto systému),
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (bod 2.10 tohoto systému),
 - příplatek za práci v noci (bod 2.11 tohoto systému),
 - příplatek za práci o sobotách a nedělích (bod 2.12 tohoto systému),
 - odměny (bod 2.17 tohoto systému),
 - odměnu za pracovní pohotovost (bod 2.30 tohoto systému),
 - zvláštní odměna (příloha 4.4 této PKS).
- 2.3.8 Sjednaná mzda se vyplácí zaměstnanci měsíčně za odpracované hodiny.
- 2.3.9 Paušální mzda za práci přesčas se vyplácí zaměstnanci měsíčně v plné výši.
- 2.3.10 Mzdu vázanou na plnění konkrétních ukazatelů hodnotí příslušný vedoucí jednotky organizační struktury nebo jím pověřený zaměstnanec. V souladu s hodnocením může být mzda krácena nebo nepřiznána vůbec. S výsledkem hodnocení a s výší mzdy musí být zaměstnanec seznámen před její výplatou. Mzda se vyplácí zaměstnanci měsíčně.

2.4 Odměny z dohod

- 2.4.1 Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.
- 2.4.2 Při dohodě o provedení práce se výše odměny sjednává celkovou částkou za provedení pracovního úkolu, při respektování minimální mzdy, vyhlášené MPSV.
- 2.4.3 Při dohodě o pracovní činnosti se sjednává odměna ve výši odpovídající výkonu práce za jednu hodinu při respektování minimální mzdy, vyhlášené MPSV. [Příloha č. 8 PKS](#).

2.5 Formy mzdy

- 2.5.1 Pro odměňování zaměstnanců se použije časová mzda nebo časová mzda v kombinaci s podílovou mzdou.
- 2.5.2 Časová mzda se určuje jako měsíční mzdový tarif nebo zaručená sjednaná mzda ve smlouvě o mzdě, odpovídající odpracované době, popřípadě jako součin hodinového mzdového tarifu přiznaného tarifního stupně a odpracované doby. Při kombinaci s podílovou složkou mzdy (**dále jen podílová mzda**) se bude podílová **mzda** vázat na odpracovanou dobu.

- 2.5.3 Podílová mzda se určuje podílem předem stanoveným **v procentech z peněžně vyjádřených ukazatelů** (výkonů, tržeb, obratu apod.) dosažených jednotlivým zaměstnancem nebo kolektivem zaměstnanců za určené období. Podílovou mzdu lze uplatňovat na pracovištích, kde převažuje zájem na dosažení výkonu, který je možno měřit a kontrolovat souhrnnými ekonomickými ukazateli a který mohou zaměstnanci výrazně ovlivnit vlastní, samostatnou organizací práce a využitím pracovního času.
- 2.5.4 Podílovou mzdu **v jednotce organizační struktury lze uplatnit pouze na základě souhlasu ředitele odboru lidských zdrojů GR ČDC a pokynu vedoucího jednotky organizační struktury**, ve kterém se vymezí zejména okruh pracovních činností, popř. pracovišť, kde lze zaměstnance odměňovat podílovou mzdou, metodika určení výše sazby podílové mzdy, složky mzdy zahrnované do sazby, diferenciací sazeb podílové mzdy, zvýšení nebo snížení za překročení nebo neplnění stanovených výkonů.

2.6 Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)

- 2.6.1 Zaměstnanci, kteří nastoupí do pracovního poměru k ČDC a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon povolání (pracovní činnosti), se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno povolání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat; nejdéle však na dobu stanovenou v pracovní smlouvě, případně interní normou.
- 2.6.2 Zaměstnanci, s kterými je podle změny pracovní smlouvy sjednána příprava na výkon povolání (pracovní činnosti), k němuž je potřeba vykonat odbornou zkoušku, se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno povolání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat, a to až do doby vykonání odborné zkoušky. Toto zařazení se neprovede, pokud by došlo ke snížení tarifního stupně, který měl zaměstnanec před změnou pracovní smlouvy.
- 2.6.3 Zaměstnancům, uvedeným v ustanovení bodu 2.6.1 a 2.6.2., se v období přípravy na výkon povolání (pracovní činnost) a ve výcviku neposkytuje výkonová odměna, popřípadě osobní ohodnocení.
- 2.6.4 Zaměstnanci neuvedení v ustanovení bodu 2.6.1 a 2.6.2. jsou po dobu přípravy na výkon povolání (pracovní činnost), zaškolování, přeškolování, zácvik, poznání trati apod., odměňováni jako při výkonu práce, na kterou se zaškolují.
- 2.6.5 V případě neúspěšného absolvování odborné zkoušky, se po dobu dalšího trvání období přípravy na výkon povolání, zařadí tento zaměstnanec o tarifní stupeň níže než mu náleží podle bodu 2.6.1 a 2.6.2.

2.7 Příplatek za zaškolování

- 2.7.1 Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním zaměstnance (zaměstnanců) nebo žáka (žáků) a dohledem na jeho (jejich) práci,

přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování, nebylo-li k této činnosti již přihlédnuto ve smlouvě o mzdě.

2.7.2 Příplatek školitele vychází ze mzdového tarifu, ve kterém je školitel zařazen. Výše příplatku je sjednána v písmenu B přílohy č. 4.1. této PKS.

[Příloha č. 8 PKS](#)

2.8 Mzda za práci přesčas

2.8.1 Za dobu práce přesčas ⁶ přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši sjednaných procent průměrného výdělku v PKS, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem prokazatelně ([viz. příloha 8 PKS](#)) nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

Výše příplatků je sjednána v písmenu C přílohy č. 4.1. této PKS.

2.8.2 Mzda za vykonanou práci přesčas (bez příslušného příplatku) je splatná vždy ve stanoveném termínu podle ustanovení článku 2.8.1 tohoto systému, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv. ⁷

2.8.3 Příplatek za práci přesčas se neposkytuje v případě, pokud se zaměstnavatel prokazatelně dohodne se zaměstnancem na:

- poskytnutí náhradního volna,
- termínu poskytnutí náhradního volna.

2.8.4 Pokud nebude náhradní volno poskytnuto v zákonné době (tři kalendářní měsíce po výkonu práce přesčas) nebo v dohodnutém termínu, přísluší zaměstnanci příplatek podle bodu 2.8.1.

2.8.5 V případě, že dojde ve smyslu bodu 2.8.4 k dodatečné úhradě příplatku, provede se jeho výpočet z období, kdy zaměstnanec práci přesčas vykonával.

2.9 Mzda a náhrada mzdy za svátek

2.9.1 Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

2.9.2 Svátkem pro účely tohoto systému se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů. ^{*8}

⁶ § 93 ZP

⁷ § 114 ZP

⁸ zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění

- 2.9.3 Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 0.00 hod do 24.00 hod v kalendářním dni, na který svátek připadne.
- 2.9.4 Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Obvyklým pracovním dnem, pro účely posuzování tohoto nároku, je den, na který má zaměstnanec naplánovanou směnu nebo její část.

2.10 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- 2.10.1 Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování stanoví vláda nařízením o vymezení ztíženého pracovního prostředí. V podmínkách ČDC je toto vymezení rozpracováno IN PERs-21-B-2008.

Výše příplatku je sjednána v písmenu D přílohy č. 4.1. této PKS.

2.11 Příplatek za práci v noci

- 2.11.1 Práci v noci je práce konaná v době mezi 22. 00 hod. a 6.00 hodinou.
- 2.11.2 Výše příplatku za práci v noci je sjednána v písmenu E přílohy č. 4.1. této PKS.

2.12 Příplatek za práci o sobotách a nedělích

- 2.12.1 Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek.
- 2.12.2 Výše příplatku je sjednána v písmenu F přílohy č. 4.1. této PKS:

2.13 Příplatek za práci v dělené směně

- 2.13.1 Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu, poskytuje příplatek ve výši sjednané v písmenu G přílohy č. 4.1 této PKS. Příplatek za práci v dělené směně náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny.
- 2.13.2 Příplatek za práci v dělené směně se zaměstnancům poskytne také při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu, pokud nařízená práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně rozdělené na více částí. Tato výjimka se týká pouze směn, které byly plánovány rozvrhem směn jako směny dělené, a to za stejných podmínek a ve stejném rozsahu.

2.14 Příplatek za praxi

- 2.14.1 Příplatek za praxi se poskytuje zaměstnancům organizace za započtenou praxi, stanovenou podle zásad, uvedených v příloze č. 4.5 této PKS.
- 2.14.2 Příplatek se zvyšuje v závislosti na délce započtené praxe. Nová výše příplatku přísluší zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni, ve kterém byla splněna

podmínka pro toto zvýšení; je-li tímto dnem první den kalendářního měsíce (nerozlišuje se, zda jde o den pracovní či nepracovní), od počátku tohoto měsíce. Novou výši příplatku, upravenou ve smyslu přílohy č. 4.1 a 4.5 tohoto systému nelze uplatňovat zpětně, s výjimkou případů, kdy došlo k chybnému rozhodnutí organizace.

- 2.14.3 Zaměstnanci, kterému se zvyšuje nebo snižuje tarifní stupeň, přísluší nová výše příplatku ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.
- 2.14.4 Příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu.
- 2.14.5 Výše příplatku, stanovená podle tarifních stupňů a započtené praxe, je uvedena v písmenu K přílohy č. 4.1. této PKS.

2.15 Příplatek za nepravidelný nástup

- 2.15.1 Příplatek se poskytuje za každou odpracovanou směnu:
- u které je začátek v době od 22:00 hodin do 4:59 hodin,
 - u které je ukončení v době od 22:01 do 5:00 hodin.
- 2.15.2 Příplatek se poskytuje za práci přesčas pouze v případě, pokud práce přesčas svým charakterem odpovídá původně naplánované směně.
- 2.15.3 Výše příplatku za odpracovanou směnu je uvedena v písmenu P přílohy č. 4.1 této PKS.

2.16 Osobní příplatek

- 2.16.1 Osobní příplatek se poskytuje zaměstnancům GR ČDC v rozpětí pro vyjmenované tarifní stupně dle písmene J přílohy č. 4.1 této PKS.
- 2.16.2 Konkrétní výši osobního příplatku přizná zaměstnanci v rámci uvedeného rozpětí ředitel odboru lidských zdrojů na návrh vedoucího zaměstnance příslušného útvaru GR ČDC.
- 2.16.3 Příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu. Metodika bude řešena pokynem ředitele odboru lidských zdrojů GR ČDC. Zaměstnavatel sdělí konkrétní výši osobního příplatku zaměstnanci do 31. ledna 2010.

2.17 Výkonová odměna

- 2.17.1 Za výsledky práce, u kterých lze hodnotit měřitelný výkon a kvalitu práce, vyjádřené plněním stanovených konkrétních úkolů (ukazatelů), na základě předem stanovených pravidel v rámci volných plánovaných mzdových prostředků se zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců, s nimiž je sjednána smlouva o mzdě; zaměstnanců, kterým přísluší osobní ohodnocení; zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik), kteří jsou uvedeni v článku 2.6. bod 2.6.3. tohoto systému, poskytuje výkonová odměna. Maximální výši objemu mzdových prostředků pro výplatu VO je možno stanovit ve výši 5,5% mzdových tarifů zaměstnanců, kterým VO přísluší. Změnu sazby stanoví ředitel odboru lidských zdrojů GR ČDC po projednání s odborovými organizacemi.
- 2.17.2 Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši mzdového tarifu zaměstnance za odpracovanou dobu.

- 2.17.3 Vedoucí jednotky organizační struktury vyhláší sazbu VO pro zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců v rozpětí ve výši 5% - 10% v rámci stanovených mzdových prostředků pro dané období.
- 2.17.4 Zásady pro poskytování VO stanovuje ředitel odboru lidských zdrojů GŘ ČDC. Vedoucí jednotky organizační struktury vydá po projednání s odborovými organizacemi pravidla pro poskytování VO v souladu s platnými zásadami.

2.18 Osobní ohodnocení

- 2.18.1 Za výsledky práce, u kterých lze hodnotit především kvalitu práce a na základě předem stanovených pravidel v rámci volných plánovaných mzdových prostředků se zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců, s nimiž je sjednána smlouva o mzdě; zaměstnanců, kterým přísluší výkonová odměna; zaměstnancům v období přípravy na výkon povolání (výcvik), kteří jsou uvedeni v čl. 2.6. bodu 2.6.3 tohoto systému, se poskytuje osobní ohodnocení.
- Maximální výši objemu mzdových prostředků pro výplatu osobního ohodnocení je možno stanovit ve výši 5,5% mzdových tarifů zaměstnanců, kterým osobní ohodnocení přísluší. Změnu sazby stanoví ředitel odboru lidských zdrojů GŘ ČDC po projednání s odborovými organizacemi.
- 2.18.2 Pro zaměstnance u kterých bude uplatňován osobní ohodnocení budou stanoveny ukazatelé na komplexní plnění pracovních úkolů v odpovídající kvalitě, apod.
- 2.18.3 Vedoucí jednotky organizační struktury vyhláší sazbu osobního ohodnocení na čtvrtletí pro zaměstnance v rozpětí ve výši 5% - 10%. Případné snížení za neplnění ukazatelů se provádí měsíčně.
- 2.18.4 Osobní ohodnocení přísluší zaměstnanci za odpracovanou dobu.
- 2.18.5 Zásady pro poskytování osobního ohodnocení stanovuje ředitel odboru lidských zdrojů GŘ ČDC. Vedoucí jednotky organizační struktury vydá po projednání s odborovými organizacemi pravidla pro poskytování osobního ohodnocení v souladu s platnými zásadami.

2.19 Odměny

- 2.19.1 Zaměstnancům lze za plnění mimořádných úkolů a mimořádnou iniciativu poskytnout odměnu. Odměnu lze poskytnout za podmínek stanovených příslušným opatřením, které vydává příslušný vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury po projednání s odborovými organizacemi.
- 2.19.2 Opatření musí obsahovat:
- účel poskytování odměn,
 - okruh zaměstnanců, kterým má být odměna poskytována,
 - výši mzdových prostředků určených na odměny,
 - podmínky a kritéria pro poskytování odměn,
 - zaměstnance odpovědné za přiznávání odměn,
 - splatnost odměn,
 - návod postupu při řešení sporů vzniklých z uplatňování odměn,

- počátek účinnosti opatření,
- způsob vedení písemné dokumentace o poskytování odměn.

2.19.3 Generální ředitel ČDC, ředitelé oblastí, popř. ředitelé odborů generálního ředitele ČDC mohou zaměstnancům ČDC za plnění mimořádných úkolů a za ocenění jejich praktických znalostí a dovedností poskytnout odměnu. Tato odměna je poskytována z prostředků GR ČDC.

2.20 Odměňování při prostojích

2.20.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj⁹ který nezavinil, a souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku. Není-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku v PKS.

Výše náhrady je sjednána v písmenu I přílohy č. 4.1. této PKS.

2.20.2 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci pro prostoj, který zavinil, přísluší mu mzda podle vykonávané práce.

2.21 Odměna zaměstnancům za udržení kvalifikace

2.21.1 Účelem poskytování odměny je ohodnocení náročnosti při udržování a prohlubování kvalifikace v rámci určených jednotlivých povolání (pracovních činností – KZAM).

2.21.2 Určeným zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel na základě pracovní smlouvy stanoví požadavek prohlubování kvalifikace (ustanovení § 230 ZP) formou povinného školení pořádaného „Dopravně vzdělávacím institutem a.s.“, a zaměstnancům, kteří se účastní seminářů mimo svou pracovní dobu, jehož obsah a rozsah je stanoven IN PERs28-B-2009 „Zkušební a výcvikový řád ČD Cargo, a.s.“, se poskytuje odměna.

2.21.3 Odměna se poskytuje měsíčně podle kvalifikační náročnosti jednotlivých vybraných povolání (pracovních činností – KZAM) uvedených v písmenu O přílohy č. 4.1 této PKS.

2.21.4 Odměna se vyplácí spolu se mzdou v pravidelném výplatním termínu, na samostatném druhovém znaku.

⁹ § 207 písm. a) ZP

2.22 Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích

- 2.22.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy¹⁰ a souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku.
- 2.22.2 Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci dle bodu 2.18.1. této přílohy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku dle písmena M přílohy č. 4.1 této PKS.
- 2.22.3 Za poskytnuté pracovní volno v souladu s bodem 4.2.3.4 základního textu PKS se poskytne zaměstnanci náhrady mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku dle písmena M přílohy č. 4.1 této PKS.

2.23 Odměňování při převedení na jinou práci

- 2.23.1 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 písmeno b), d) a odst. 4 ZP, přísluší mu mzda za vykonanou práci.
- Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda,
- z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [ustanovení § 41 odst. 1 písm. b)],
 - podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [ustanovení § 41 odst. 1 písm. d)],
 - k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků [(ustanovení § 41 odst. 4)],
 - přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.
- 2.23.2 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 3 ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce.
- Je-li tato mzda nižší než mzda před převedením na jinou práci, přísluší mu po tuto dobu doplatek do výše průměrného výdělku.
- 2.23.3 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 2, písmeno b) ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce.

¹⁰ § 207 písm. b) ZP

Nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

2.24 Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště

- 2.24.1 Doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do stanovené pracovní doby a je daná rozvrhem směn zaměstnance, se považuje u zaměstnanců za překážku na straně zaměstnavatele.
- 2.24.2 Za dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů se mzda nekrátí.
- 2.24.3 Stejným způsobem jako v předchozích bodech se postupuje při cestě mimo pravidelné pracoviště.

2.25 Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách

- 2.25.1 Vyšetření ve zdravotnickém zařízení je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnance (ustanovení § 103 odst. 1 písm.e) ZP).
- 2.25.2 Pokud zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vykonají zaměstnavatelem nařízenou lékařskou prohlídku mimo stanovený rozvrh směn, poskytne se za dobu nařízeného lékařského vyšetření odměna odpovídající průměrnému výdělku zaměstnance.

2.26 Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci

- 2.26.1 Účast na školení, nebo jiných formách přípravy anebo studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce, sjednané v pracovní smlouvě, je odměňována jako výkon práce.¹¹Obdobně se postupuje i v případě odborného školení, pravidelného poučování a přezkušování nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu dohodnutého druhu práce podle příslušných předpisů.

¹¹ §230 odst. 2 ZP

2.26.2 Při odměňování účasti na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, se postupuje podle obecně platných právních předpisů.¹²

2.27 Náhrada mzdy za prvních 14 kalendářních dní pracovní neschopnosti a karantény

2.27.1 Náhrada mzdy přísluší vždy v rozsahu platné legislativy.

2.28 Přepočet měsíčních částek na částky hodinové

2.28.1 Vznikne-li u zaměstnance, odměňovaného měsíční mzdou, potřeba zjištění hodinové tarifní mzdy (nebo potřeba zjištění dalších složek mzdy stanovených v měsíčních částkách v hodinovém vyjádření), postupuje se v každém zúčtovacím období takto:

- při zjišťování se použijí platné hodinové mzdové tarify (podle příslušné týdenní pracovní doby) vycházející z měsíčních mzdových tarifů sjednaných v PKS .
- při zjišťování ostatních složek vyjádřených v měsíčních částkách se bez ohledu na skutečný počet pracovních dnů ve zúčtovacím období použije při přepočtu měsíční částky na jednu hodinu příslušný koeficient, který bude vycházet ze sjednané pracovní doby v PKS .

2.28.2 Koeficienty slouží pouze k přepočtu složek mzdy uvedených v měsíčních částkách na částky hodinové, nelze je užívat pro případy výpočtu průměrného měsíčního výdělku.

2.28.3 Koeficienty jsou stanoveny:

- 1/156- činí-li stanovená pracovní doba zaměstnance 36 hodin
- 1/162 činí-li stanovená pracovní doba zaměstnance 37,5 hodiny
- 1/173 činí-li stanovená pracovní doba zaměstnance 40 hodin

2.29 Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

2.29.1 Zjišťování průměrného výdělku pro účely tohoto systému se řídí ustanovením § 351 až § 362 ZP.

2.29.2 Bližší podmínky pro zjišťování průměrného výdělku jsou stanoveny v příloze č. 4.2 této PKS.

¹² § 205 ZP

2.30 Odměna za pracovní pohotovost

2.30.1 Při pracovní pohotovosti v místě trvalého nebo dočasného pobytu přísluší zaměstnanci za hodinu pohotovosti odměna ve výši sjednané v písmenu H přílohy č. 4.1 této PKS.

2.31 Proplácení zlomků hodin

2.31.1 Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin. Tabulka pro převod minut na tisíciný hodiny je uvedena v příloze č. 4.3 této PKS.

2.31.2 Obdobně se postupuje i u hodin, za které přísluší náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost a u příplatku za dělenou směnu

2.32 Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

2.32.1 Mzda, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy (dále jen „mzda“) je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Výjimkou z tohoto ustanovení je případ, kdy splatnost mzdových složek je vázána na vyhodnocení stanovených ukazatelů stanovených interními normami a opatřeními; v tomto případě je příslušná část mzdy splatná nejpozději v následujícím měsíci po vyhodnocení.

2.32.2 Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti odměn jinak, platí pro splatnost odměny z dohod ustanovení předchozího odstavce.

2.32.3 Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody o provedení práce je vyplacena odměna z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

2.33 Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

2.33.1 Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to do 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže výše uvedený den připadne na dny pracovního klidu, bude výplata provedena poslední pracovní den před těmito dny. Je-li mzda vyplácena bezhotovostním převodem, musí být převod proveden nejpozději v den, kdy se provádí hotovostní výplata.

2.33.2 Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích.¹³

¹³ § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, v platném znění

- 2.33.3 Zaměstnanci s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v cizině lze s jeho souhlasem poskytovat mzdu nebo její část v dohodnuté jiné než české měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurs devizového trhu nebo přepočítací poměr. Pro přepočet mzdy nebo její části na cizí měnu se použije kurs devizového trhu nebo přepočítací poměr vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účely výplaty mzdy.
- 2.33.4 Pokud není mzda vyplácena bezhotovostním převodem, vyplácí se v pracovní době a na pracovišti. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, popřípadě pracuje-li na vzdáleném pracovišti, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou jinak. Vedoucí zaměstnanec příslušné organizační složky stanoví vlastním opatřením místo a dobu výplaty mzdy. Toto opatření projedná s odborovými organizacemi.
- 2.33.5 Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy, provedených srážkách a odpracované a neodpracované pracovní době. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
- 2.33.6 Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.
- 2.33.7 Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.
- 2.33.8 Zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Manželu lze mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví zákon.
- 2.33.9 Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky¹⁴ nebo spořitelního či úvěrního družstva^{*15}, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.
- 2.33.10 Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru, u ostatních složek se postupuje obdobně. Pro zaokrouhlování v cizí měně platí přiměřeně ustanovení předchozí věty.

¹⁴ Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, v platném znění

¹⁵ Zákon č. 87/1995 Sb., o spořitelních a úvěrních družstvech a některých opatřeních s tím souvisejících a o doplnění zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění.

2.34 Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

pohotovost a náhrady mzdy

2.34.1 Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy (dále jen „mzda“) lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen

- daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy, poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhradu mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

2.34.2 Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy zabezpečí provádění srážek ze mzdy:

- na penzijní připojištění zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
- na vybrané produkty životní pojištění zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
- na úhradu pohledávek týkajících se odborového orgánu odborové organizace působící v ČDC, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance.

2.34.3 Povinnost zaměstnavatele provádět srážky z dohod o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů podle ustanovení § 551 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, v platném znění, uzavřených před 1. lednem 2007 zůstává nedotčena. Pohledávky zajištěné těmito dohodami nelze od 1. ledna 2007 zvyšovat, jestliže je není možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů.

3. Závěrečná ustanovení

3.1.1 Zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnanci nahlížet do právních předpisů, které upravují poskytování mzdy.

3.1.2 Právní vztahy upravené touto směrnicí se řídí platnými právními předpisy ČR.

3.1.3 Mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti této směrnice se posuzují podle příslušně platných předpisů ČR.

3.1.4 Za správné uplatňování této směrnice odpovídá vedoucí příslušné jednotky organizační struktury nebo jím pověřený zaměstnanec.

Příloha 4.1

SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ, ODMĚN A NÁHRAD

A. Mzdové tarify

TS	Stupnice 1				Stupnice 2				Stupnice 3				Stupnice 4			
	Měsíční tarif	hodinový tarif pro prac.dobu			Měsíční tarif	hodinový tarif pro prac.dobu			Měsíční tarif	hodinový tarif pro prac.dobu			Měsíční tarif	hodinový tarif pro prac.dobu		
		36	37,5	40		36	37,5	40		36	37,5	40		36	37,5	40
1	9 580	61,40	59,10	55,40	10 680	68,50	65,90	61,70	11 140	71,40	68,80	64,40	11 460	73,50	70,70	66,20
2	11 020	70,60	68,00	63,70	12 120	77,70	74,80	70,10	12 580	80,60	77,70	72,70	12 900	82,70	79,60	74,60
3	12 400	79,50	76,50	71,70	13 500	86,50	83,30	78,00	13 960	89,50	86,20	80,70	14 280	91,50	88,10	82,50
4	13 800	88,50	85,20	79,80	14 900	95,50	92,00	86,10	15 360	98,50	94,80	88,80	15 680	100,50	96,80	90,60
5	15 120	96,90	93,30	87,40	16 220	104,00	100,10	93,80	16 680	106,90	103,00	96,40	17 000	109,00	104,90	98,30
6	16 550	106,10	102,20	95,70	17 650	113,10	109,00	102,00	18 110	116,10	111,80	104,70	18 430	118,10	113,80	106,50
7	17 940	115,00	110,70	103,70	19 040	122,10	117,50	110,10	19 500	125,00	120,40	112,70	19 820	127,10	122,30	114,60
8	19 220	123,20	118,60	111,10	20 320	130,30	125,40	117,50	20 780	133,20	128,30	120,10	21 100	135,30	130,20	122,00
9	20 590	132,00	127,10	119,00	21 690	139,00	133,90	125,40	22 150	142,00	136,70	128,00	22 470	144,00	138,70	129,90
10	22 040	141,30	136,00	127,40	23 140	148,30	142,80	133,80	23 600	151,30	145,70	136,40	23 920	153,30	147,70	138,30
11	23 310	149,40	143,90	134,70	24 410	156,50	150,70	141,10	24 870	159,40	153,50	143,80	25 190	161,50	155,50	145,60
12	24 750	158,70	152,80	143,10	25 850	165,70	159,60	149,40	26 310	168,70	162,40	152,10	26 630	170,70	164,40	153,90
13	26 060	167,10	160,90	150,60	27 160	174,10	167,70	157,00	27 620	177,10	170,50	159,70	27 940	179,10	172,50	161,50
14	27 800	178,20	171,60	160,70	28 900	185,30	178,40	167,10	29 360	188,20	181,20	169,70	29 680	190,30	183,20	171,60
15	31 140	199,60	192,20	180,00	32 240	206,70	199,00	186,40	32 700	209,60	201,90	189,00	33 020	211,70	203,80	190,90
16	34 380	220,40	212,20	198,70	35 480	227,40	219,00	205,10	35 940	230,40	221,90	207,70	36 260	232,40	223,80	209,60

B. Příplatek za zaškolování (bod 2.7. „System odměňování zaměstnanců společnosti“)

12% přiznaného tarifního stupně (zaručené části dohodnuté mzdy) školitele – při zaškolování nově přijatých zaměstnanců

6% přiznaného tarifního stupně (zaručené části dohodnuté mzdy) školitele - při zaškolování ostatních zaměstnanců

C. Příplatek za práci přesčas (bod 2.8. „System odměňování zaměstnanců společnosti“)

25 % průměrného výdělku,

50 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek,

33% průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas u zaměstnance zařazeného do třísměnného nepřetržitého režimu nebo do vícesměnného režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do směn denních, nočních a ve dnech pracovního klidu bez zřetele, zda jde o práci přesčas ve dne, v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek

D. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (bod 2.10. „System odměňování zaměstnanců společnosti“)

10,-Kč za hodinu práce v tomto prostředí

80,-Kč za hodinu práce při použití dýchacích přístrojů ve ztíženém pracovním prostředí

E. Příplatek za práci v noci (bod 2.11. „System odměňování zaměstnanců společnosti“)

11 % průměrného výdělku, nejméně však 13,- Kč za hodinu práce v noci

F. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (bod 2.12. „System odměňování zaměstnanců společnosti“)

11 % průměrného výdělku, nejméně však 15,- Kč za hodinu práce

G. Příplatek za dělenou směnu (bod 2.13. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

50% průměrného výdělku, nejméně však 42,- Kč za hodinu rozdělení, v intervalu od 1 do 120 minuty včetně

35% průměrného výdělku nejméně však 42,- Kč, za hodinu rozdělení od 121 minut

80% průměrného výdělku za hodinu rozdělení v případě dělené směny na území cizího státu, pokud zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci vhodnou místnost dle článku 5.3.2 této PKS

H. Odměna za pracovní pohotovost (bod 2.30. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

10 % průměrného výdělku, nejméně však 20,- Kč za hodinu pohotovosti

I. Odměňování při prostojích (bod 2.20. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

Náhrada mzdy přísluší ve výši 90% průměrného výdělku

J. Osobní příplatek (bod 2.16. „Systému odměňování zaměstnanců“)

Tarifní stupeň	Rozpětí osobního příplatku v Kč měsíčně
9	1200 – 1700
10	1500 – 2100
11	1800 – 2400
12	2100 – 2900
13	2400 – 3300
14	2700 – 3700
15	2800 – 4000
16	3000 – 4200

K. Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi (bod 2.14. „Systému odměňování zaměstnanců“)

TS/ pásmo	6r. 2.	9r. 3.	12r. 4.	15r. 5.	18r. 6.	21r. 7.	24r. 8.	27r. 9.	30r. 10.
1-2	0	0	0	250	330	410	490	570	650
3	80	140	210	300	390	480	570	660	750
4	90	150	250	350	450	550	650	750	850
5	90	180	290	400	510	620	730	840	950
6	100	210	330	450	570	690	810	930	1 050
7	120	240	370	500	630	760	890	1 020	1 150
8	140	270	410	550	690	830	970	1 110	1 250
9	160	300	450	600	750	900	1 050	1 200	1 350
10	180	330	490	650	810	970	1 130	1 290	1 450
11	210	390	570	750	930	1 110	1 290	1 470	1 650
12	250	450	650	850	1 050	1 250	1 450	1 650	1 850
13	290	510	730	950	1 170	1 390	1 610	1 830	2 050
14	330	570	810	1 050	1 290	1 530	1 770	2 010	2 250

Tabulka č.2: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 36 hodin

TS/ pásmo	6r. 2.	9r. 3.	12r. 4.	15r. 5.	18r. 6.	21r. 7.	24r. 8.	27r. 9.	30r. 10.
1-2	0,00	0,00	0,00	1,60	2,10	2,60	3,10	3,70	4,20
3	0,50	0,90	1,30	1,90	2,50	3,10	3,70	4,20	4,80
4	0,60	1,00	1,60	2,20	2,90	3,50	4,20	4,80	5,40
5	0,60	1,20	1,90	2,60	3,30	4,00	4,70	5,40	6,10
6	0,60	1,30	2,10	2,90	3,70	4,40	5,20	6,00	6,70
7	0,80	1,50	2,40	3,20	4,00	4,90	5,70	6,50	7,40
8	0,90	1,70	2,60	3,50	4,40	5,30	6,20	7,10	8,00
9	1,00	1,90	2,90	3,80	4,80	5,80	6,70	7,70	8,70
10	1,20	2,10	3,10	4,20	5,20	6,20	7,20	8,30	9,30
11	1,30	2,50	3,70	4,80	6,00	7,10	8,30	9,40	10,60
12	1,60	2,90	4,20	5,40	6,70	8,00	9,30	10,60	11,90
13	1,90	3,30	4,70	6,10	7,50	8,90	10,30	11,70	13,10
14	2,10	3,70	5,20	6,70	8,30	9,80	11,30	12,90	14,40

Tabulka č.3: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 37,5 hodin

TS/ pásmo	6r.	9r.	12r.	15r.	18r.	21r.	24r.	27r.	30r.
	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1-2	0,00	0,00	0,00	1,50	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00
3	0,50	0,90	1,30	1,90	2,40	3,00	3,50	4,10	4,60
4	0,60	0,90	1,50	2,20	2,80	3,40	4,00	4,60	5,20
5	0,60	1,10	1,80	2,50	3,10	3,80	4,50	5,20	5,90
6	0,60	1,30	2,00	2,80	3,50	4,30	5,00	5,70	6,50
7	0,70	1,50	2,30	3,10	3,90	4,70	5,50	6,30	7,10
8	0,90	1,70	2,50	3,40	4,30	5,10	6,00	6,90	7,70
9	1,00	1,90	2,80	3,70	4,60	5,60	6,50	7,40	8,30
10	1,10	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00
11	1,30	2,40	3,50	4,60	5,70	6,90	8,00	9,10	10,20
12	1,50	2,80	4,00	5,20	6,50	7,70	9,00	10,20	11,40
13	1,80	3,10	4,50	5,90	7,20	8,60	9,90	11,30	12,70
14	2,00	3,50	5,00	6,50	8,00	9,40	10,90	12,40	13,90

Tabulka č.4: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 40 hodin

TS/ pásmo	6r.	9r.	12r.	15r.	18r.	21r.	24r.	27r.	30r.
	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1-2	0,00	0,00	0,00	1,40	1,90	2,40	2,80	3,30	3,80
3	0,50	0,80	1,20	1,70	2,30	2,80	3,30	3,80	4,30
4	0,50	0,90	1,40	2,00	2,60	3,20	3,80	4,30	4,90
5	0,50	1,00	1,70	2,30	2,90	3,60	4,20	4,90	5,50
6	0,60	1,20	1,90	2,60	3,30	4,00	4,70	5,40	6,10
7	0,70	1,40	2,10	2,90	3,60	4,40	5,10	5,90	6,60
8	0,80	1,60	2,40	3,20	4,00	4,80	5,60	6,40	7,20
9	0,90	1,70	2,60	3,50	4,30	5,20	6,10	6,90	7,80
10	1,00	1,90	2,80	3,80	4,70	5,60	6,50	7,50	8,40
11	1,20	2,30	3,30	4,30	5,40	6,40	7,50	8,50	9,50
12	1,40	2,60	3,80	4,90	6,10	7,20	8,40	9,50	10,70
13	1,70	2,90	4,20	5,50	6,80	8,00	9,30	10,60	11,80
14	1,90	3,30	4,70	6,10	7,50	8,80	10,20	11,60	13,00

M. Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech (bod 2.22. „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

Náhrada mzdy dle bodu 2.18.2 přísluší ve výši

100%	0 – 1 kalendářní den
75%	2 – 7 kalendářních dnů
85%	8 – 14 kalendářních dnů
90%	15 a více kalendářních dnů

Náhrada mzdy dle bodu 2.18.3 přísluší ve výši:

80%	0 – 7 kalendářních dnů
60%	8 – 14 kalendářních dnů

N. ODMĚNA PRO ZAMĚSTNANCE LETMO (bod 4.1.11 přílohy č.1 této PKS)

1. Nástup v době po vyrozumění v čase	do 06:00 hodin:	600,- Kč
2. Nástup v době po vyrozumění v čase od 06:01 hodin	do 12:00 hodin:	500,- Kč
3. Nástup v době po vyrozumění v čase od 12:01 hodin	do 24:00 hodin:	400,- Kč
4. Nástup v době po vyrozumění v čase od 24:01 hodin	do 48:00 hodin:	250,- Kč

O. Odměna zaměstnancům za udržení kvalifikace (bod 2.21 „Systému odměňování zaměstnanců“)

Stupeň náročnosti A		
KZAM	Název povolání (pracovní činnosti)	Měsíční výše odměny
72246	Vozmistr ND	500
81805	Řidič drážního spec. voz.	500
83112	Strojvedoucí	500
31608	Dozorčí provozu-vedoucí směny	500
31613	Dozorčí nákladní přepravy-vedoucí směny	500
31609	Staniční dispečer	500
31635	Provozní dispečer	500
31618	Vozový dispečer	500
31634	Vedoucí dispečer	500
21494	Ústřední dispečer	500
21499	Hlavní dispečer	500
Stupeň náročnosti B		
KZAM	Název povolání (pracovní činnosti)	Výše odměny
41335	Komandující	250

83138	Tranzitér přípravář	250
83147	Tranzitér	250
83141	Staniční dozorce	250
83131	Vedoucí obsluhy nákl. vlaků	250
83139	Člen obsluhy nákl. vlaků	250
83132	Vedoucí posunu	250
83136	Posunovač	250
41336	Nádražní	250
31628	Strojmistr	250
41334	Vozový disponent	250
42174	Nákladní pokladník	250
41338	Komerční pracovník	250
83133	Dozorce spádoviště	250
34413	Celní zástupce ČD	250
83148	Dozorce depa	250
41333	Operátor železniční dopravy	250
41315	Skladník přepravy	250
83137	Výhybkář	250
41318	Skladištní dozorce	250
31524	Referent jakosti a kvality	250
34227	Odborný referent DaP	250
34226	Referent DaP	250

P. Příplatek za nepravidelný nástup (bod 2.15. „Systému odměňování zaměstnanců“)

Příplatek za nepravidelný nástup	60,- Kč za odpracovanou směnu
----------------------------------	-------------------------------

Příloha 4.2

Zjišťování průměrného výdělku pro pracovněprávní účely

1. Úvodní ustanovení

- 1.1.1. Dále uvedená pravidla se stanovují pro zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.
- 1.1.2. Průměrný výdělek se zjišťuje stejným způsobem u všech zaměstnanců bez rozlišování podle způsobu jejich odměňování a nezávisle na tom, v jakém pracovním vztahu práci konají.
- 1.1.3. Průměrný výdělek se pro pracovněprávní účely zjišťuje jenom jeden.

2. Zjišťování průměrného výdělku

- 2.1.1 Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, přičemž průměrný výdělek nesmí být nižší, než minimální mzda stanovená MPSV.
- 2.1.2 Průměrným výdělkem se rozumí pro účely těchto pravidel průměrný hodinový výdělek.
- 2.1.3 Má-li být uplatněn průměrný hrubý měsíční výdělek, přepočítá se průměrný hodinový výdělek na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce; průměrný rok pro tento účel má 365,25 dnů. Průměrný hodinový výdělek zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.
- 2.1.4 Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda (část mzdy), která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, pro účely zjišťování průměrného výdělku se určí její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za níž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy podle věty první úměrně odpovídající odpracované době.

3. Hrubá mzda

- 3.1.1 Za hrubou mzdu pro zjištění průměrného výdělku se považuje mzda, která byla v rozhodném období zaměstnanci zúčtována k výplatě. Do hrubé mzdy se nezahrnuje mzda, která je zcela nebo zčásti osvobozena od daně ze mzdy. To neplatí, jde-li o mzdu osvobozenou od daně ze mzdy:
 - podle mezinárodních smluv o zamezení dvojího zdanění,
 - proto, že nedosahuje zdanitelné výše,

- poskytovanou nevidomým zaměstnancům nebo členům záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro riziková pracoviště za činnost při záchranném zásahu.

Dále se za mzdu nepovažuje:

- odměna za pracovní pohotovost ,
- náhrada mzdy,
- odměny poskytované při významných pracovních a životních výročích, v případě, že jsou zcela nebo zčásti osvobozeny od daně ze mzdy.

4. Rozhodné období

- 4.1.2 Rozhodné období je doba, za kterou se zjišťuje hrubý výdělek zúčtovaný zaměstnanci k výplatě. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Pro účely zjišťování náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, pokud je takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.
- 4.1.3 Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí, pokud zaměstnanec v této době odpracoval alespoň 21 dnů. V případě, že zaměstnanec v této době neodpracoval 21 dnů, postupuje se podle bodu 5. této přílohy.
- 4.1.4 Při vzniku pracovního poměru v kalendářním čtvrtletí, ve kterém vznikla potřeba průměrný výdělek vypočítat, je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovního poměru.
- 4.1.5 V případech, kdy se podle pracovních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků a studentů nebo u občanů se změněnou pracovní schopností, kteří nejsou zaměstnání, a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních předpisů, vychází se z výše pravděpodobného výdělku, a to ve výši odpovídající alespoň minimální mzdě.

5. Pravděpodobný výdělek

- 5.4.1 Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek.
- 5.4.2 Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy, kterou by zřejmě dosáhl; přitom se přihledne zejména k obvyklé výši jednotlivých položek mzdy zaměstnance nebo ke mzdě zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.
- 5.4.3 Jestliže je pravděpodobný výdělek nižší než minimální mzda, zvýší se na výši odpovídající této minimální mzdě.
- 5.4.4 Pravděpodobný výdělek se zjišťuje teprve tehdy, když vznikne jeho potřeba pro náhradu mzdy.
- 5.4.5 V případě:

- a) zaměstnance, který v celém rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dní, vypočítá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Tento pravděpodobný výdělek se použije pro celé následující čtvrtletí,
- b) nového zaměstnance, který nastoupil do pracovního poměru v průběhu kalendářního čtvrtletí a v tomto období vznikne potřeba výpočtu průměrného výdělku, použije se pravděpodobný výdělek, a to až do té doby, než má zaměstnanec odpracováno alespoň 21 dnů.

6. Závěrečná ustanovení

- 6.1.1 Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovních vztazích u téhož zaměstnavatele, posuzuje se mzda v každém pracovním vztahu samostatně.
- 6.1.2 V případě změny mzdového tarifu v průběhu rozhodného období se průměrný výdělek nemění.

Příloha 4.3

Tabulka pro převod minut na tisíciny hodiny

minuty	hodiny	minuty	hodiny
1	0,016	31	0,516
2	0,033	32	0,533
3	0,050	33	0,550
4	0,066	34	0,566
5	0,083	35	0,583
6	0,100	36	0,600
7	0,116	37	0,616
8	0,133	38	0,633
9	0,150	39	0,650
10	0,166	40	0,666
11	0,183	41	0,683
12	0,200	42	0,700
13	0,216	43	0,716
14	0,233	44	0,733
15	0,250	45	0,750
16	0,266	46	0,766
17	0,283	47	0,783
18	0,300	48	0,800
19	0,316	49	0,816
20	0,333	50	0,833
21	0,350	51	0,850
22	0,366	52	0,866
23	0,383	53	0,883
24	0,400	54	0,900
25	0,416	55	0,916
26	0,433	56	0,933
27	0,450	57	0,950
28	0,466	58	0,966
29	0,483	59	0,983
30	0,500	60	1,000

Příloha 4.4

Zvláštní odměna

4.4.1 Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ČD a ČDC trval nepřetržitě nejméně 5 let před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a) až c) tohoto bodu, se poskytne jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností zvláštní odměna:

- a) ve výši 9 000,- Kč ke dni životního jubilea 50 let věku,
- b) ve výši 14 000,- Kč k prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod dle ustanovení § 28 zákona č. 155/1995 Sb.,¹⁶o důchodovém pojištění, v platném znění, nebo po předchozím rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu, za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou podle ustanovení § 49 ZP; odměna z tohoto důvodu může být vyplacena pouze jednou,
- c) ve výši 14 000,- Kč ke skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP z důvodu nadbytečnosti podle nařízení vlády.¹⁷ Nastoupí-li zaměstnanec, kterému byla odměna poskytnuta, znovu do pracovního poměru k ČDC, nelze mu poskytnout další odměnu podle odstavce 1 písmena b) této přílohy.

4.4.2 Zvláštní odměna se poskytne za předpokladu, že v předchozích 12 kalendářních měsících zaměstnanec odpracoval u ČDC celkem nejméně 21 dní.

4.4.3 Shodně s bodem 4.4.1 se postupuje při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního důchodu před dosažením důchodového věku podle ustanovení § 30 nebo ustanovení § 31 zákona č. 155/1995 Sb.,¹⁶ o důchodovém pojištění, v platném znění, s tím rozdílem, že při odchodu zaměstnance do starobního důchodu podle ustanovení § 30 cit. zákona se odměna poskytne již ke dni skončení pracovního poměru, pokud tento den spadá do období 31 měsíců před dosažením důchodového věku zaměstnance.

4.4.4 Do doby délky nepřetržitého pracovního poměru podle bodu 4.4.1 se započítává:

- a) pracovní poměr v odborových orgánech odborových organizací, působících v rámci ČD a ČDC včetně činnosti dlouhodobě uvolněných zaměstnanců k výkonu funkce nebo práce v těchto orgánech.
- b) doba invalidního důchodu za předpokladu, že poslední den před ukončením pracovního poměru z důvodu přiznání plného invalidního důchodu byl zaměstnanec v pracovním poměru u ČD a ČDC a první den po odebrání invalidního důchodu opětovně pracovní poměr s ČDC navázal.

4.4.5 Podmínka nepřetržitého pracovního poměru je též splněna v případech, kdy:

- a) zaměstnanec byl zaměstnavatelem, k němuž byl v pracovním poměru nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce u jiného zaměstnavatele,

¹⁶ Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené v tomto zákoně.

¹⁷ č. 370/2007 Sb., o podmínkách, výši a způsobu poskytnutí příspěvku k řešení důsledků restrukturalizace akciové společnosti ČD a státní organizace SŽDC

- b) podle ustanovení § 27 odstavce 3 a 4 SZP, na základě volby nebo jmenování zaměstnanec uzavřel další (souběžný) pracovní poměr, přičemž pracovní poměr k mateřské organizaci zůstal zachován,
- c) zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro překážky v práci buď z důvodů obecného zájmu (ustanovení § 200 až § 204 ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (ustanovení § 192, § 195, § 196, § 199 a § 205 ZP).

4.4.6 Tyto doby, kdy zaměstnanec dočasně nevykonával práci u svého zaměstnavatele, ale pracovní poměr trval, se v plném rozsahu započítávají do celkové doby nepřetržitého zaměstnání u ČDC.

4.4.7 Zvláštní odměna se zaměstnanci vyplatí v nejbližším výplatním termínu po jejím přiznání.

Příloha 4.5

Stanovení délky doby započitatelné praxe

4.5.1 Do délky doby praxe se započítávají veškerá období, po která trval platný pracovní (služební) poměr zaměstnance :

- a) k ČDC,
- b) do 30.listopadu 2007 k organizacím nebo orgánům majícím vztah k oboru železniční dopravy v působnosti resortu dopravy (včetně k příslušným orgánům státní správy) a k jejich právním předchůdcům,
- c) bez rozdílu povolání, funkce (pracovní činnosti).

4.5.2 Do délky doby praxe se též započítává pracovní poměr zaměstnanců odborových orgánů působících v rámci ČDC včetně činnosti dlouhodobě uvolněných zaměstnanců k výkonu funkce nebo práce v těchto orgánech.

4.5.3. Do doby praxe se rovněž zahrnuje doba pracovního poměru v případech, kdy:

- a) zaměstnanec byl zaměstnavatelem, k němuž byl v pracovním poměru nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce u jiného zaměstnavatele,
- b) podle ustanovení § 27 odst. 3 a 4 SZP, na základě volby nebo jmenování zaměstnanec uzavřel další (souběžný) pracovní poměr, přičemž pracovní poměr k mateřské organizaci zůstal zachován,
- c) zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro překážky v práci buď z důvodů obecného zájmu (ustanovení § 124 SZP, ustanovení § 200 a následně ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (ustanovení § 127 až 128 SZP, ustanovení § 191 až § 199 ZP) včetně výkonu základní, civilní nebo náhradní vojenské služby a denního studia včetně vědecké aspirantury.

4.5.4 V případě, že zaměstnavatel (ve smyslu bodu 4.5.1) rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a tento úkon je dle ustanovení § 21 zákona č. 87/1991 Sb., o mimosoudních rehabilitacích, v platném znění, neplatný, bude za předpokladu obnovení pracovního poměru k zaměstnavateli (ve smyslu bodu 4.5.1) započítána doba přerušování pracovního poměru do celkové doby praxe. O zápočtu rozhodne vedoucí organizační složky, který postupuje v souladu s metodickým pokynem FMD k vydávání osvědčení podle ustanovení § 22 zákona o mimosoudních rehabilitacích ze dne 22.května 1991 vydaného ÚŘ ČSD pod č.j. 58 134/91-O120. Za osvědčení ve smyslu tohoto bodu se považuje i osvědčení nebo jiný doklad vydaný zaměstnavatelem (ve smyslu bodu 4.5.1) přede dnem účinnosti tohoto zákona, jakož i soudní rozhodnutí, jestliže z nich vyplývá, že pracovní poměr skončil z důvodů uvedených v ustanovení § 21 zákona o mimosoudních rehabilitacích.

4.5.5 V souvislosti s organizačními změnami probíhajícími v ČDC bude pracovní poměr zaměstnance posuzován jako nepřetržitý v případě, že do tří let od skončení tohoto pracovního poměru z důvodu uvedených v ustanovení § 52 a) až c) ZP uzavřel nový pracovní poměr s ČDC.

4.5.6 Do praxe u ČDC se nezapočítává učební doba.

4.5.7 Do doby praxe lze dále započítat dobu v pracovním nebo služebním poměru mimo ČDC (po stanovenou týdenní pracovní dobu) nebo jako osoby samostatně výdělečně činné v oboru

odpovídajícímu sjednanému druhu práce v ČDC. O rozsahu započtení těchto dob rozhodne podle míry využití teoretických znalostí a praktických dovedností pro vykonávanou práci u ČDC vedoucí příslušné jednotky organizační struktury, nebo jím pověřený zaměstnanec po projednání s odborovými organizacemi.

4.5.8 Zaměstnanci s ukončeným vysokoškolským vzděláním se doba denního řádného studia započítává třemi roky, v případě ukončeného bakalářského studia dvěma roky.

Příloha 5

STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČDC

5.1 Úvodní ustanovení

5.1.1. ČDC ve smyslu ustanovení § 236 ZP umožní poskytování stravování vlastním zaměstnancům a důchodcům (bývalým zaměstnancům).

Organizace stravování spadá do působnosti vedoucího zaměstnance příslušné jednotky organizační struktury, který vydá vlastní opatření po projednání s odborovými organizacemi.

5.2 Organizace stravování

5.2.1 Vedoucí jednotky organizační struktury umožní stravování svým zaměstnancům níže uvedeným způsobem:

- podáváním teplé stravy, kterou zajišťuje lokální dodavatel tj. zařízení provozující veřejné stravování s podáváním teplé stravy v blízkosti jednotky organizační struktury ČDC,
- dovozem stravy,
- hluboce mraženou stravou,
- poukázkami na jídlo v nominální hodnotě 60,-Kč.

5.2.2 Vedoucí jednotky organizační struktury ČDC nabídnou stravování zaměstnancům ČDC v průběhu směny za následujících podmínek:

- a) trvá-li směna alespoň 5 hodin,
- b) trvá-li časový úsek od začátku do ukončení směny déle než 5 hodin, přičemž minimální délka pracovního výkonu nesmí být kratší než 3 hodiny.

Stravování nelze nabídnout zaměstnancům ČDC, kteří se nezúčastnili pracovní směny (např. nemoc, dovolená atd.) a zaměstnancům ČDC, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné podle ustanovení § 163 a ustanovení § 170 ZP.

5.2.3 Jednotky organizační struktury ČDC nabídnou zaměstnancům stravování obvyklým způsobem:

- a) při konání práce přesčas, která svým charakterem a délkou odpovídá směně,
- b) pokud zaměstnanec neodpracuje celou směnu z důvodu:
 - důležité překážky v práci (na straně zaměstnavatele, zaměstnance),
 - překážky v práci z důvodu obecného zájmu,
 - čerpání náhradního volna.

Základní podmínkou je, že bude dodrženo ustanovení bodu 5.2.2 této přílohy. Za práci přesčas se pro účely stravování nepovažuje doba lékařských a psychologických vyšetření.

5.2.4 Dietní stravování svým zaměstnancům ČDC umožní podle provozních podmínek a na základě výsledku preventivní prohlídky provedené lékařem zdravotně preventivní péče.

- 5.2.5 Zaměstnancům jednotek organizační struktury ČDC, kteří při výkonu své pracovní činnosti nemohou opustit pracoviště, je možné poskytnout stravování před nástupem nebo po skončení pracovní směny (dobu a místo výdeje stanoví vedoucí JOS ČDC).
- 5.2.6 Zaměstnavatel jako formu stravování nabídne 1x za směnu poukázku na jídlo v nominální hodnotě 80,- Kč zaměstnancům specifikovaných povolání dle bodu 2.1.13 základního textu PKS a při současném splnění následujících podmínek:
- a) trvá-li časový úsek od začátku do ukončení směny déle než 5 hodin, přičemž minimální délka pracovního výkonu nesmí být kratší než 3 hodiny,
 - b) pracovní cesta trvá ve směně déle než 1 hodinu (bez ohledu na kalendářní dny), a ve směně nesmí vzniknout jiný nárok na stravné při pracovní cestě dle platných právních předpisů.

V případě, že délka směny (délka pracovní doby) je více než 12 hodin nabídne zaměstnavatel další poukázku na jídlo v nominální hodnotě 40,- Kč zaměstnancům, kteří splňují podmínky stanovené v předchozích ustanoveních tohoto bodu.

5.3 Ceny jídel

- 5.3.1 Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů (celosíťový, lokální dodavatel) formou stravenek nebo poukázek na jídlo je stanovena úhrada z nákladů organizačních složek ČDC ve výši 40 % ceny jednoho hlavního jídla (bez DPH u plátců této daně) v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného (Směrnice o cestovních náhradách) při trvání pracovní cesty 5-12 hodin podle ustanovení § 163 odst. 1 písmena a) ZP. Cenou hlavního jídla se rozumí cena jídla včetně poplatku za zprostředkování prodeje stravenek.
- Při zajišťování stravování formou poukázek na jídlo dle bodu 5.2.6 této přílohy je stanovena úhrada z nákladů jednotek organizační struktury ČDC ve výši 50% na jednu poukázku na jídlo.
- 5.3.2 Cena stravenky hrazená zaměstnancem musí být stanovena nejnižší tak, aby s příspěvkem ze sociálního fondu uhradila hodnotu 60 % ceny stravy účtované dodavatelem. Cena stravenky hrazená zaměstnancem se dále zvýší o DPH, kde daňovým základem bude zaměstnancem hrazená cena stravování bez DPH. Při nákupu poukázek na jídlo bez provize se cena poukázky na jídlo pro zaměstnance stanoví způsobem jako u stravenky. DPH se u poukázek na jídlo neuplatňuje.
- 5.3.3 Zaměstnancům jednotek organizační struktury ČDC lze na stravování poskytnout v dohodě s odborovými organizacemi příspěvek ze sociálního fondu do výše stanovené v IN ORz19-A-2010 Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s.,

5.4 Poskytování stravování jiným osobám

- 5.4.1 Jednotka organizační struktury ČDC může po projednání s odborovými organizacemi nabídnout stravování důchodcům – bývalým zaměstnancům ČDC při splnění následujících podmínek:
- při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů na stravování nelze přispívat z nákladů JOS ČDC, jinak se cena stravenky stanoví stejným způsobem jako pro zaměstnance,

- na cenu stravenky lze poskytnout v dohodě s odborovými organizacemi příspěvek ze sociálního fondu do výše stanovené v IN ORz19-A-2010 *Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s.*
- poukázky na jídlo nelze nabízet.

5.4.2 Jednotka organizační struktury ČDC může po projednání s odborovými organizacemi nabídnout stravování i jiným osobám, popřípadě subjektům na základě uzavřené smlouvy, ve které se stanoví podmínky poskytování stravování a ceny podávaných jídel.

5.5 Náhradní stravování

5.5.1 Jednotka organizační struktury ČDC nabídne svým zaměstnancům náhradní stravování v případě předpokládané a nepředpokládané odstávky stravovacího zařízení - formou poukázek na jídlo v nominální hodnotě 60,- Kč. V případě nepředpokládané odstávky stravovacího zařízení se poukázka na jídlo poskytuje od třetího dne odstávky.

5.6 Stravování zaměstnanců pohraničních přechodových železničních stanic s pravidelným pracovištěm na území cizího státu

5.6.1 Stravování pro zaměstnance pohraničních přechodových stanic (dále jen „PPS“) s pravidelným pracovištěm na území cizího státu zajistí JOS ČDC po projednání s odborem lidských zdrojů a odborovými organizacemi.

5.6.2 V případě zajištění stravování zaměstnancům PPS v místním stravovacím zařízení sousedské železnice se stanoví cena stravenky včetně příspěvku zaměstnavatele dle bodu 5.3 této přílohy, s ohledem na cenu jídel v místě výkonu práce, pro zaměstnance pro každý případ jednotlivě, a to podle místních podmínek po konzultaci s odborem lidských zdrojů a po projednání s odborovými organizacemi.

Příloha 6

POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČDC

6.1 Úvodní ustanovení

6.1.1 Kondiční pobyty (dále jen „KOP“) jsou poskytovány těm zaměstnancům, kteří splní podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí KOP dle přílohy č. 6.3.

6.2 Poskytování kondičních pobytů

6.2.1 KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny pro zaměstnance ČDC, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují některou z těchto podmínek:

- a) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČDC (ČD) a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 6.1 nebo 6.2 a v době nároku na KOP některé z těchto povolání (pracovních činností) po stanovenou týdenní pracovní dobu dle bodu 2.1.1 přílohy č. 1 této PKS vykonávají,
- b) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČDC (ČD) a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 6.1 nebo 6.2 přičemž byli ze zdravotních důvodů přezázeni do jiných povolání (pracovních činností) a vznikl by jim nárok na kondiční pobyt nejpozději do 12 měsíců od přezázení.

6.2.2 Nárok na KOP nenáleží zaměstnanci, u něhož ke změně zdravotní způsobilosti došlo z důvodů:

- protože nepoužil předepsané OOPP, nebo
- protože nedodržel předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo
- předpisy o bezpečnosti dopravy, nebo
- souvisejících s požíváním alkoholu, návykových látek a toxikomanií, nebo
- ztráty zdravotní způsobilosti, kterou si přivodil nepracovním úrazem (jako nepracovní úraz se posuzuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním).

6.2.3 KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou v rozsahu dvanácti léčebných dnů, a to:

- a) jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č.6.1,
- b) jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č.6.2.

6.2.4 Do nepřetržitého pracovního poměru u ČDC se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba další mateřské dovolené,

doba rodičovské dovolené, doba pracovního volna poskytnutá z důvodu celodenní péče o dítě, doba poskytnutého neplaceného volna delší než 1 měsíc, doba výkonu trestu.

Doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby se započte v případě, že zaměstnanec doloží doklad o jejím vykonání u Železničního vojska nebo u ČDC (ČD, ČSD) a po ukončení základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby navazuje jeho hlavní pracovní poměr u ČDC (ČD, ČSD).

- 6.2.5 KOP nejsou určeny pro zaměstnance v pracovní neschopnosti nebo s akutním rozvinutím chronických onemocnění bez pracovní neschopnosti.
- 6.2.6 Výjimky z nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání dle přílohy č. 6.1 nebo 6.2, může udělit ředitel odboru lidských zdrojů GŘ ČDC, a.s., na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím jednotky organizační struktury jejímž je zaměstnancem. Vedoucí (určený zaměstnanec) jednotky organizační struktury projedná žádost zaměstnance s odborovými organizacemi.

V případě udělení výjimky vznikne zaměstnanci nárok na KOP až v následujícím kalendářním roce.

6.3 Organizační postup při zajišťování KOP

- 6.3.1 Termín nástupu zaměstnance na KOP a středisko určuje zaměstnavatel.
- 6.3.2 Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem. V poukazu vyplní příslušný lékař (ošetřující lékař nebo lékař závodní preventivní péče) všechny náležitosti.
- 6.3.3 Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, oznámí to neprodleně svému vedoucímu (určenému zaměstnanci) jednotky organizační struktury a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o pracovní neschopnosti, úmrtní list apod.). Vedoucí (určený zaměstnanec) jednotky organizační struktury podle možností přidělí poukaz jinému zaměstnanci, který má nárok na KOP, nebo poukaz okamžitě vrátí jednotce organizační struktury, která mu jej přidělila.

Příslušná jednotka organizační struktury dle možností zajistí využití vráceného poukazu na KOP nebo oznámí příslušnému středisku neúčast zaměstnance na KOP.

V těchto případech může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradní termín KOP v příslušném roce.

- 6.3.4 Zaměstnanec, který se bez řádného udání důvodu (dle bodu 6.3.3) nezúčastní KOP nebo bez řádného udání závažného důvodu nastoupí na KOP později či ukončí pobyt dříve, je povinen uhradit náklady tímto vzniklé ČDC. ČDC tyto náklady bez zbytečného odkladu vyčíslí a budou postupovat dle dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.

Touto neomluvenou neúčastí dochází u zaměstnance ČDC k trvalé ztrátě nároku na KOP.

Vedoucí jednotky organizační struktury sdělí tuto skutečnost zaměstnanci. Kopii sdělení založí do osobního spisu zaměstnance.

6.4 Podmínky dodržování programu KOP

- 6.4.1 Zaměstnanec je při pobytu ve středisku KOP povinen dodržovat stanovený program KOP a dodržovat řád střediska KOP. S těmito normami musí být prokazatelně seznámen odpovědným zaměstnancem střediska, a to nejpozději v den nástupu na KOP.
- 6.4.2 Porušení povinností daných programem KOP, jeho režimem a řádem střediska se řeší vyloučením účastníka KOP ze střediska. Vyloučit účastníka z KOP je oprávněn vedoucí střediska na doporučení lékaře (vedoucího lékaře) střediska. Vyloučení účastníka oznámí vedoucí střediska nebo lékař (vedoucí lékař) neprodleně vedoucímu (určenému zaměstnanci) JOS a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.
- 6.4.3 Vedoucí (určený) zaměstnanec jednotky organizační struktury je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s odborovou organizací zatupujícího zaměstnance na daném pracovišti a požádat nadřízenou jednotku organizační struktury o vyřízení této záležitosti.
- Zaměstnanec, který bude vyloučen z KOP, je povinen uhradit skutečně vzniklé náklady na KOP, ztrácí nárok na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy a zároveň u něho dochází k trvalé ztrátě nároku na KOP.
- Podmínky uvedené v tomto článku zakotví ČDC do smlouvy s poskytovatelem KOP i do dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.
- 6.4.4 Při onemocnění účastníka je ukončení pobytu podmíněno potvrzením pracovní neschopnosti lékařem příslušného střediska KOP.
- V případě onemocnění účastníka nebo předčasného ukončení KOP z vážných důvodů nevzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady v jiném běhu KOP uskutečněném v tomto roce.
- V těchto případech se může KOP poskytnout:
- u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 6.1 za 2 roky,
 - u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 6.2 za 3 roky.
- 6.4.5 Úrazy v průběhu KOP se nepovažují za pracovní úrazy. Účastník KOP ve svém vlastním zájmu uzavře úrazové pojištění individuálně na své náklady.

6.5 Závěrečné ustanovení

- 6.5.1 Odpovědnost za případnou škodu způsobenou účastníku KOP při jeho pobytu ve středisku KOP, zejména na věcech vnesených nebo odložených, se řídí obecnými ustanoveními občanského zákoníku.

Příloha 6.1 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky

ČD Cargo, a.s.	
KZAM	Název
315 24	referent jakosti a kvality, který provádí zkoušky jakosti vlaků (uplatnění tohoto povolání po 30.11.2007 je podmíněno schválením ředitele odboru lidských zdrojů GŘ ČDC),
316 28	strojmistr
413 36	nádražní
722 46	vozmistr ND
831 12	strojvedoucí
831 31	vedoucí obsluhy nákladních vlaků
831 39	člen obsluhy nákladních vlaků
831 32	vedoucí posunu
831 36	posunovač
831 33	dozorce spádoviště
831 48	dozorce depa

Příloha 6.2 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky

ČD Cargo, a.s.	
KZAM	Název
316 08	dozorčí provozu - vedoucí směny
316 09	staniční dispečer
413 33	operátor železniční dopravy
721 23	svářeč kovů
723 41	mechanik motorových lokomotiv a motorových vozů
723 43	zámečnick kolejových vozidel
724 27	elektromechanik
831 37	výhybkář
831 38	tranzitér přípravář
831 42	dozorce výhybek
916 23	čistič lokomotiv a železničních vozů, čistič oken
Při splnění podmínky práce v nepřetržitém nebo vícesměnném pracovním režimu:	
214 94	ústřední dispečer
214 99	hlavní dispečer
316 24	mistr KV
316 34	vedoucí dispečer
316 35	provozní dispečer
413 35	komandující
831 41	staniční dozorce
831 47	tranzitér
413 15	skladník přepravy
Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených	
722 39	četař

Příloha 6.3 - Dohoda o poskytnutí KOP

ČD Cargo, a. s.,

se sídlem v Praze 7 - Holešovice, Jankovcova 1569/2C, PSČ 170 00

zapsány v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl. B, vložce 12844

IČ : 281 96 678

DIČ: CZ 281 96 678,

zastoupeno

(dále jen zaměstnavatel)

a

zaměstnanec (jméno, příjmení, titul, osobní číslo, pracovní zařazení, jednotka organizační struktury ČDC)

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyty dle Podnikové kolektivní smlouvy na rok 2010. Předmětem dohody jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při poskytování kondičních pobytů (dále jen „KOP“).

II.

Zaměstnavatel zajistí, že zaměstnanec bude poskytovatelem KOP seznámen s podmínkami programu KOP, jeho režimem a řádem střediska.

Při porušení výše zmíněných povinností může být zaměstnanec vyloučen poskytovatelem KOP, který tuto skutečnost neprodleně oznámí zaměstnavateli.

Zaměstnanec, který se nebude bez udání závažných důvodů účastnit procedur, jiných poskytovaných programů zdravotní péče nebo bez řádného udání důvodu ukončí pobyt dříve, bere na vědomí, že bude z KOP vyloučen a uhradí skutečně vynaložené náklady podle článků III., IV. a V. této dohody.

III.

Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli jím skutečně vynaložené náklady na KOP. Pro účely této dohody se za skutečně vynaložené náklady považují náklady, které uhradil zaměstnavatel ČD travel, s.r.o., a zdravotní pojišťovně (ubytování, stravování, procedury).

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP bodu 5.8.3. základního textu platné podnikové kolektivní smlouvy ČD Cargo, a.s. 13 dní nebo 6 dní pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

V.

Zaměstnavatel vyčíslí po vyloučení zaměstnance z KOP bez zbytečného odkladu skutečně vynaložené náklady dle čl. III. a náhradu mzdy dle čl. IV. této dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli,

že výše uvedené náklady, popř. náhrada mzdy budou sráženy po sdělení výše požadované úhrady zaměstnanci nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc. Celková částka bude rozdělena do 6 max. do 12 splátek podle výše příjmů zaměstnance. Po srážce nesmí mzda klesnout pod výši nepostižitelného životního minima.

VI.

Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího uzavření. Dohoda se vyhotovuje ve dvou výtiscích. Zaměstnanec i zaměstnavatel potvrzují, že tato dohoda byla sepsána po vzájemném projednání podle jejich pravé a svobodné vůle a nikoli pod nátlakem, v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují svoje podpisy.

V..... dne.....

V.....dne.....

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

Příloha 7

Informační systém o mzdách a zaměstnanosti

7.7.1 Základní informace o mzdovém vývoji a zaměstnanosti budou předkládány v rozsahu dohodnutých tabulek č. 1 až 7, přičemž jednotkami organizační struktury ČDC pro účely této informace jsou:

ČD Cargo, a.s.

- Generální ředitelství
- Jednotlivé provozní jednotky
- Provozní jednotky celkem
- Jednotlivá střediska oprav kolejových vozidel
- Střediska oprav kolejových vozidel celkem

Při změně organizační struktury ČDC bude toto členění po vzájemné dohodě upraveno. Základní informace budou předávány písemně.

7.7.2 Podrobné informace o složkách mzdy a zaměstnancích budou vycházet z již existujících databází ČDC.

Informace budou předkládány jmenovitě stanoveným osobám odborových organizací v komprimovaném tvaru pod heslem za všechny zaměstnance.

Struktura předávaných informací:

MESIC	Měsíc
ROK	Rok
VERTIKAL	Produktová vertikála
VJ_UVJ	Účtující VJ
VJ_SLUZ	Výkonná jednotka
VJ_ODVETVI	Odvětví, k němuž VJ patří
VJ_STRED	Nákladové středisko
PRAC_POMER	Pracovní poměr
DRUH_PPV	Druh pracovněprávního vztahu
KRAJ	Kraj
POHLAVI	Pohlaví
VEK	Věk
stupndv	Stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání
POVOLANI	Povolání
ZAMESTNANI	Zaměstnání
KMEN_STAV	Kmenový stav
EVID_PO CET	Evidenční počet
TURNUS	Turnus
TYD_PRAC_D	Týdenní pracovní doba
ZKRAC_TPD	Zkrácená týdenní pracovní doba
ODDECH	Zápočet přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby
TARIF_TR	Tarifní stupeň

STUPNICE	Letové pásmo
DRUH_PLATU	Druh platu
HO25	Přepočtený evidenční počet na plně zaměstnané
KO25	Průměrný fyzický evidenční počet
DO25	Evidenční počet k poslednímu dni sledovaného období (stopstav)

A dále hodiny a koruny pro všechny druhové znaky mezi 100 a 699 a druhové znaky, odpovídající odpracované a neodpracované době, nezdaněné části mzdy, dani, pojistnému a členským příspěvkům odborovým organizacím.

Součástí informací jsou číselníky použité u jednotlivých položek.

Informace budou předkládány s tím, že budou k dispozici pouze jmenovitě stanovené osobě (osobám) zavázané mlčenlivostí, kterou určí příslušná odborová organizace po dohodě s ČDC. Poskytnutí informací dalším osobám příp. institucím lze pouze s předchozím souhlasem ČDC (GŘ ČDC, odbor lidských zdrojů). Stanovená osoba (osoby) podepíše prohlášení o mlčenlivosti při prvním předání informací ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb., zákon o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

Tabulka č. 1 - Počty zaměstnanců

Období: leden až 2010 Jednotka organizační struktury (složka, celek)	Prům. evid. počty prac. přepočt. na plně zaměst.		Změny počtu zam.	
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	Nárůst 10	Stop stav
rok	přísl. měsíc	nárůst od přísl. měsíc	xx.xx.10	xx.xx.10 -
	poč. roku	poč. roku	31.12.09	nárůst 09 - 31.12.09

Tabulka č. 2 - Mzdové a ostatní osobní náklady

Období: leden až 2010 Jednotka organizační struktury (složka, celek)	Mzdové a ostatní osobní náklady				Ostatní osobní náklady			
	Skutečnost 2009		Skutečnost 2010		Skutečnost 2009		Skutečnost 2010	
rok	přísl. měsíc	nárůst od přísl. měsíc	poč. roku	poč. roku	rok	přísl. měsíc	nárůst od přísl. měsíc	poč. roku
	poč. roku	poč. roku	poč. roku	poč. roku				

Tabulka č. 3 - Odstupné

Období: leden až 2010 Jednotka organizační struktury (složka, celek)	Skutečnost 2009				Skutečnost 2010			
	rok	přísl. měsíc	nárůst od počátku roku	počet zam.	rok	přísl. měsíc	nárůst od počátku roku	počet zam.
Kč	počet na zam.	Kč	počet na zam.	Kč	počet na zam.	Kč	počet na zam.	Kč
	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.

Tabulka č. 4 - Přesčasová práce

Období: leden až 2010 Jednotka organizační struktury (složka, celek)	Hodiny				Index prům. na zam. v %			
	Skutečnost 2009		Skutečnost 2010		Skutečnost 2009		Skutečnost 2010	
rok	přísl. měsíc	nárůst od přísl. měsíc	počet na zam.	počet na zam.	průměr na zam.	nárůst od průměr na zam.	průměr na zam.	nárůst 10/ průměr na zam.
	poč. roku	poč. roku	poč. roku	poč. roku	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	nárůst 10/ průměr na zam.

Tabulka č. 5 - Smluvní mzdy (MOON)

Období: leden až 2010 Organizační jednotka (složka, celek)	Skutečnost 2009				Skutečnost 2010			
	rok	přísl. měsíc	nárůst od počátku roku	počet zam.	rok	přísl. měsíc	nárůst od počátku roku	počet zam.
Kč	počet na zam.	Kč	počet na zam.	Kč	počet na zam.	Kč	počet na zam.	Kč
	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.	průměr na zam.

Tabulka č. 6 - Průměrná mzda ze mzdových a ostatních osobních nákladů

Období: leden až 2010 Jednotka organizační struktury (složka, celek)	Průměrná mzda				% růstu průměrné mzdy				Růst reálné mzdy (v %)	
	Skutečnost 2009		Skutečnost 2010		přísl. měs.		skut. od přísl. měs.		nárůst 10	nárůst 10
rok	přísl. měsíc	nárůst od přísl. měsíc	poč. roku	poč. roku	r.10/skut.	r.10/skut.	r.10/skut.	r.10/skut.	-	-
	poč. roku	poč. roku	poč. roku	poč. roku	r.09 / skut.r.09	r.09 / skut.r.09	r.09 / skut.r.09	r.09 / skut.r.09	nárůst 09	sk.r.09

Tabulka č. 7 - Průměrná mzda ze mzdových nákladů

Období: leden až 2010 Jednotka organizační struktury (složka, celek)	Průměrná mzda				% růstu průměrné mzdy				Růst reálné mzdy (v %)	
	Skutečnost 2009		Skutečnost 2010		přísl. měsíc		skut. od přísl. měs.		nárůst 10	nárůst 10
rok	přísl. měsíc	nárůst od přísl. měsíc	poč. roku	poč. roku	r.10/skut.	r.10/skut.	r.10/skut.	r.10/skut.	-	-
	poč. roku	poč. roku	poč. roku	poč. roku	r.09 / skut.r.09	r.09 / skut.r.09	r.09 / skut.r.09	r.09 / skut.r.09	nárůst 09	sk.r.09

7.7.3 Na úrovni jednotek organizační struktury ČDC budou příslušným odborovým organizacím měsíčně poskytovány: základní informace o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu tabulek č. 1 až 7 úhrnem za organizační složku. Stejně údaje po jednotlivých zaměstnáních budou poskytovány za kalendářní čtvrtletí nárůstem od počátku roku s tím, že pokud v příslušném zaměstnání je zařazeno 15 a méně zaměstnanců, bude poskytnutá informace obsahovat sčítaná příbuzná zaměstnání (např. tř. KZAM) tak, aby podmínka více než 15 zaměstnanců byla splněna. Další případné předávání údajů se dohodne na úrovni organizačních složek.

Tabulka č.1 - Počty zaměstnanců

Období: leden až2010	Prům. evidování počty prac.přepočt.na plně zaměst.		Stop stav zam.		Změny počtu zam.	
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	nárůst 10	Stop stav
Jednotka organizační struktury (celek)	rok přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	rok přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	xx.xx.10	xx.xx.10 - -31.12.09
Zaměstnání					nárůst 09	nárůst 09

Tabulka č.2 - Mzdové a ostatní osobní náklady

Období: leden až2010	Mzdové a ostatní osobní nákl.		Ostatní osobní náklady	
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010
Jednotka organizační struktury (celek)	rok nárůst od poč. roku	2010 (nárůst od poč. roku)	rok nárůst od poč. roku	2010 (nárůst od poč. roku)
Zaměstnání				

Tabulka č.3 - Přesčasová práce

Období: leden až2010	Hodiny			
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	Index prům.na zam.v %	
Jednotka organizační struktury (celek)	rok průměr na zam.	nárůst od poč. roku průměr na zam.	nárůst 10/ nárůst 09	nárůst 10/ sk.r.09
Zaměstnání				

Tabulka č.4 - Průměrná mzda ze mzdových a ostatních osobních nákladů

Období: leden až2010	Průměrná mzda		% růstu průměrné mzdy		Průměrná mzda		Růst reálné mzdy (v %)
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	přísl.měs. r.10/skut. r.09	skut.od poč.r.10 / skut.r.09	nárůst 10	nárůst 09	
Organizační jednotka (celek)	rok přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	nárůst 10 / r.10/skut. r.09	nárůst 09 / sk.r.09	
Zaměstnání							

Tabulka č.5 - Průměrná mzda ze mzdových nákladů

Období: leden až2010	Průměrná mzda		% růstu průměrné mzdy		Průměrná mzda		Růst reálné mzdy (v %)
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	přísl.měs. r.10/skut. r.09	skut.od poč.r.10 / skut.r.09	nárůst 10	nárůst 09	
Jednotka organizační struktury (celek)	rok přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	nárůst od poč. roku přísl. měsíc	nárůst 10 / r.10/skut. r.09	nárůst 09 / sk.r.09	
Zaměstnání							

Tabulka č.6 - Výkonová odměna (bez SM)

Období: leden až2010	Výkonová odměna		% růstu výkonové odměny		Výkonová odměna	
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	přísl.měs. r.10/skut. r.09	skut.od poč.r.10 / skut.r.09	nárůst 10	nárůst 09
Jednotka organizační struktury (celek)	rok nárůst od poč. roku	nárůst od poč. roku	nárůst od poč. roku	nárůst od poč. roku	nárůst 10	nárůst 09
Zaměstnání						

Tabulka č.7 - Mimořádná odměna

Období: leden až2010	Mimořádná odměna		% růstu mimořádné odměny		Mimořádná odměna	
	Skutečnost 2009	Skutečnost 2010	přísl.měs. r.10/skut. r.09	skut.od poč.r.10 / skut.r.09	nárůst 10	nárůst 09
Jednotka organizační struktury (celek)	rok nárůst od poč. roku	nárůst od poč. roku	nárůst od poč. roku	nárůst od poč. roku	nárůst 10	nárůst 09
Zaměstnání						

Příloha 8

Pokyn k uplatňování stěžejních bodů PKS ČDC, a.s., na rok 2010

Z důvodu jednotného postupu všech jednotek organizační struktury (dále jen JOS) je vydáván tento pokyn k uplatňování stěžejních bodů PKS ČDC, a.s., na rok 2010.

Základní text PKS

Pružná pracovní doba – bod 2.1.18 základního textu PKS

Podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby jsou uvedeny v Pracovním řádu ČDC, a jsou dále rozpracovány v opatřeních ředitelů JOS. Pružnou pracovní dobu nelze z technických důvodů evidovat v informačních systémech, ale je nutno vést její evidenci v písemné podobě. V informačních systémech bude zaměstnancům docházka vedena stejným způsobem, jako u zaměstnanců s pevnou pracovní dobou.

Dovolená – článek 4.3. základního textu PKS

Dovolená náleží zaměstnanci v pracovním poměru za stanovených podmínek.

Zaměstnanci, který pracuje na dohodu o pracovní činnosti, dovolená náleží pouze v případě, kdy je v dohodě sjednán tento nárok.

Výměra dovolené pro zaměstnance ČDC je uvedena v bodu 4.3.1 základního textu PKS. Její čerpání je stanoveno příslušnými ustanoveními článku 4.3. základního textu PKS.

Poměrná část dovolené činí za každý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru 1/12 dovolené za kalendářní rok. Za kalendářní měsíce se pro tyto účely považuje 21 odpracovaných dnů.

Výpočet nároku na dovolenou v pracovních dnech (směn) dle bodu 4.3.3 základního textu PKS se provádí v souladu s ustanovením § 213 odst. 4 ZP takto:

- ⇒ vypočte se průměrný počet pracovních dnů (směn), připadajících na týden dovolené (počet plánovaných směn v kalendářním roce se vydělí počtem týdnů v kalendářním roce tj.52)
- ⇒ průměrný počet pracovních dnů (směn), připadajících na týden dovolené se vynásobí počtem týdnů sjednaného nároku na dovolenou v této PKS.

V souladu s bodem 4.1.4. přílohy č. 1 této PKS (sjednané vyrovnávací období) se, při každém plánování na vyrovnávací období provede přepočít průměrného počtu směn postupně za všechna vyrovnávací období nárůstem

Při poskytování dovolené za kalendářní rok u zaměstnanců, u kterých dochází během kalendářního roku ke změně výměry dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak nebo při změně z nerovnoměrně rozvržené pracovní doby na rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu a naopak, nebo ke změně pracovního režimu, se posupuje následovně:

1. u zaměstnanců, kterým je poskytována výměra dovolené dle bodu 4.3.1 písm. a) nebo b) se **při změně povolání** (pracovní činnosti) zařazeného dle bodu 4.3.1 písm. b) nebo a) a naopak, se nárok výměry dovolené nemění,
2. u zaměstnanců, kterým je poskytována výměra dovolené dle bodu 4.3.1 písm. c) nebo d) se **při změně povolání** (pracovní činnosti) nebo **změně pracovní doby** zařazeného dle bodu 4.1.3. písm.d) nebo c) a naopak, se mění pouze výše nároku tj. např. z 6 týdnů na 5 týdnů.

V těchto případech se vypočte nový nárok následujícím způsobem:

- ⇒ průměrný počet pracovních dnů (směn), připadajících na týden dovolené (počet plánovaných směn v kalendářním roce se vydělí počtem týdnů v kalendářním roce tj.52).
- ⇒ průměrný počet pracovních dnů (směn), připadajících na týden dovolené se vynásobí počtem týdnů sjednaného nároku na dovolenou v této PKS.

V případě, že zaměstnanec v době změny vyčerpal vyšší výměru dovolené nárok se mu nemění.

3. u zaměstnanců, kterým je poskytována výměra dovolené dle bodu 4.3.1 písm. a) nebo b) se **při změně režimu práce** s nárokem dle bodu 4.1.3. písm.e) a naopak, se mění pouze výše nároku tj. např. z 35 kalendářních dnů na 42 kalendářních dnů a naopak, se vypočtou poměrné části vzniklých nároků.

V případě, že zaměstnanec v době změny vyčerpal vyšší výměru dovolené nárok se mu nemění.

4. u zaměstnanců, kterým je poskytována výměra dovolené v kalendářních dnech dle bodu 4.3.1 písm. a) nebo b) nebo e) se **při změně povolání (pracovní činnosti) nebo pracovní doby nebo režimu práce** s nárokem dle bodu 4.1.3. písm. c) nebo d) a naopak, se vypočtou poměrné části vzniklých nároků. Pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech a naopak se použije tabulka uvedená v příloze 3 této PKS.

V případě, že zaměstnanec v době změny vyčerpal vyšší výměru dovolené nárok se mu nemění

Stravné při pracovních cestách – bod 4.4.2 základního textu PKS

Zaměstnanci dle bodu 4.4.2 písmena a) základního textu PKS a kteří mají současně za povinnost vést provozní záznam, vedou vyúčtování cestovních náhrad v souvislosti s doprovodem vlaku prostřednictvím tohoto záznamu. Provozní záznam musí obsahovat všechny podstatné náležitosti nutné pro zúčtování cestovních náhrad, adresu zaměstnance, datum a podpis zaměstnance,

kteřý stvrzuje, že údaje jsou pravdivé. Provozní záznam, který tyto údaje nemá předepsány, musí být ručně doplněno tyto údaje. Podmínky pracovní cesty musí být zaměstnavatelem předem určeny. Pro jednoznačnost určení podmínek pracovní cesty byl vydán upravený příkaz k pracovní cestě, aby bylo z určených podmínek zřejmé, kdy se jedná pouze o pracovní cestu, a kdy pracovní cesta naplňuje kritéria režijní jízdy č.j. S-1088/2008-O10.

Pro určení výše zahraničního stravného zaměstnavatel stanovuje dvě základní sazby, a to „vyhlášenou základní sazbu zahraničního stravného“ a „stanovenou základní sazbu zahraničního stravného“. Použití těchto sazeb je určeno v kapitole 3 IN PERs1-B-2008 Směrnice o cestovních náhradách.

Zaměstnancům, s kterými je uzavřena dohoda o pracích, které jsou konány mimo pracovní poměr přísluší cestovní náhrady při pracovní cestě nebo při cestě mimo pravidelné pracoviště pouze tehdy, pokud bylo sjednáno toto právo i místo pravidelného pracoviště zaměstnance v dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce.

Organizační postup pro zajištění lůžka před a po směně - bod 5.3.6 základního textu PKS

1. Každý zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby, předloží odpovědnému zaměstnanci jednotky organizační struktury závaznou žádost na zajištění lůžka před a po směně na příslušný kalendářní měsíc, a to nejpozději do 20. dne předcházejícího měsíce (např. žádost na měsíc březen 2010, předloží zaměstnanec nejpozději do 20. února 2010).

2. Zaměstnanci letmo předloží závaznou žádost (viz. bod 6.) na zajištění lůžka před a po směně odpovědnému zaměstnanci jednotky organizační struktury nejpozději 48 hodin před nástupem na tuto směnu. Není-li zaměstnanec o nástupu vyzooměn později.

3. Odpovědný zaměstnanec jednotky organizační struktury na základě této žádosti zajistí zaměstnanci lůžko před a po směně.

4. Zaměstnanec, který bez řádného udání důvodu (nemoc vlastní anebo v rodině, překážka na straně zaměstnavatele, živelná událost aj.) a včasné omluvy nevyužije takto zajištěné lůžko, je povinen uhradit náklady vzniklé se zajištěním a nevyužitím tohoto lůžka zaměstnavateli. Závaznou žádost o poskytnutí lůžka lze zrušit nejpozději 7 dnů před plánovaným nástupem na směnu

Vedoucí jednotky organizační struktury tyto náklady bez zbytečného odkladu vyčíslí a o jejich výši informuje zaměstnance, s tím, že budou zaměstnanci v plné výši sraženy nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc. Po srážce nesmí mzda klesnout pod výši nepostižitelného životního minima.

5. Za podání žádosti k zajištění lůžka před a po směně odpovídá zaměstnanec.

6. Vzor žádosti o zajištění lůžka před a po směně

ČD Cargo,a.s.

Jednotka organizační struktury:

Žádost o zajištění lůžka před a po směně dle bodu 5.3.6 základního textu PKS

Na základě služební potřeby žádám o zajištění bezplatného ubytování

pana / paní*

dne / dny*

na nocležně

Žadatel o ubytování svým podpisem stvrzuje, že byl seznámen s Organizačním postupem pro zajištění lůžka před a po směně, který je nedílnou součástí tohoto pokynu k bodu 5.3.6 základního textu PKS a se kterým bez výhrad souhlasí.

Žadatel o ubytování souhlasí s provedením srážky ze mzdy v případech, kdy dojde k naplnění bodu 4., Organizačního postupu pro zajištění lůžka před a po směně.

V _____ dne _____

Podpis žadatele

1/1

** Nehodící se škrtněte*

Stravování – článek 5.10 základního textu PKS

ČDC na základě žádosti zaměstnance umožní stravování vlakových a lokomotivních čet v případě, že jim vyplynul nárok na stravné dle ustanovení § 163 ZP nebo nesplňují podmínku pro poskytnutí poukázky na odběr jídla dle přílohy č. 5 této PKS. Zaměstnanec hradí plnou cenu poskytnutého jídla.

Příloha č.1 Uplatňování pracovní doby a pracovní pohotovosti

Stanovená týdenní pracovní doba – článek 2.1 přílohy č. 1 PKS

Pokud zaměstnanec v průběhu vyrovnávací období přechodně přechází v délce celých kalendářních měsíců do jiného režimu s jinou stanovenou týdenní pracovní dobou, stanoví se zaměstnanci po dobu v tomto režimu příslušná stanovená týdenní pracovní doba. Při vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby za vyrovnávací období se započtou všechny tyto stanovené týdenní pracovní doby.

Vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby se provede vždy u zaměstnanců, kteří kdykoliv v průběhu vyrovnávacího období ukončí pracovní poměr nebo fakticky trvale přejdou z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby do rovnoměrného rozvržení pracovní doby.

Pro zaměstnance, který bude pracovat ve více režimech práce v průběhu kalendářního měsíce se vychází pro stanovení jeho týdenní pracovní doby z režimu práce, který v daném měsíci bude převažovat.

Dělená směna – bod 3.1.12 přílohy č. 1 PKS

Zpožděním nebo jiným nepředvídatelným vlivem se charakter původního naplánovaného rozdělení směny nezmění.

a) Při dělené směně je zaměstnanec odměňován následně:

	DZ 209	DZ 210	
DZ 100 výkon práce	120 min.	60 min	DZ 100 výkon práce

b) Při dělené směně a zpoždění vlaku v průběhu dělené směny je zaměstnanec odměňován následně:

	DZ 110		DZ 210 - 60	DZ 100 výkon
DZ 100 výkon práce	zpoždění 40 min	DZ 209 - 80min.	min	práce

c) Při dělené směně a výkonem práce na konci rozdělení směny je zaměstnanec odměňován následně. Zkrácení délky dělené směny je možné pouze po dohodě se zaměstnancem.

	DZ 209	DZ 210	DZ 110	DZ 100 výkon
DZ 100 výkon práce	120 min	20 min.	40 min nástup	práce

			před plánovaným výkonem	
--	--	--	-------------------------------	--

Vysvětlení druhových znaků (DZ):

DZ 100 – výkon práce (časová mzda měsíční)

DZ 110 – mzda za práci přesčas

DZ 209 – příplatek za dělenou směnu ve výši 50% průměrného výdělku

DZ 210 – příplatek za dělenou směnu ve výši 33% průměrného výdělku

Změna rozvrhů směn – bod 4.1.2. přílohy č. 1 PKS

V případě, že zaměstnavatel z provozních důvodů rozhodne po projednání nebo dohodě s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn.

Pokud se jedná o období, které je:

- kratší, než čtyři kalendářní týdny, je nutno po projednání s odborovými organizacemi provést přeplánování tak, aby byla dodržena délka původně rozvržené pracovní doby. Zaměstnanci pracují v tomto období dle nově vytvořeného plánu směn, jedná se o časovou změnu původně stanoveného plánu směn za projednané období
- delší než čtyři kalendářní týdny, je nutno po dohodě s odborovou organizací provést, u zaměstnancům přeplánování tak, aby byla dodržena původně stanovená týdenní pracovní doba na vyrovnávací období. Před přeplánováním se provede vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby k datu změny a na další dohodnuté období se směny nově naplánují.

Dle výše uvedených odstavců se nesmí přeplánovat již naplánované směny na dny svátků v měsíci prosinci 2010.

Rozvržení pracovní doby na dny svátků – bod 4.1.5 přílohy č. 1 PKS

Zaměstnavatel naplňuje v období od 1.1.2010 do 30.11.2010 každému zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nejméně 32 hodin na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud zaměstnanec naplánované směny na dny svátků odpracuje, přísluší mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek v souladu s ustanovením § 115 odst. 1 ZP. Místo náhradního volna se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec naplánované směny ve dnech svátků neodpracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (DZ 303).

Při přechodu zaměstnance na jiné pracoviště s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo k jiné JOS na pracoviště s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou platí ustanovení předchozího odstavce.

Pokud v průběhu stanoveného období (1.1.2010 – 30.11.2010) zaměstnanec přechází z pracoviště s rovnoměrným rozvržením pracovní doby na pracoviště s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby musí být v celkovém součtu za toto období naplánováno nejméně 32 hodin na dny svátků

Zaměstnanec se může na vlastní žádost se zaměstnavatelem dohodnout o nenaplánování pracovních směn (podílu pracovních směn) na dny svátků, popřípadě na jejich přeplánování. Pokud tuto žádost podá nejpozději 3 týdny před začátkem vyrovnávacího období, ze stanoveného limitu 32 hodin se odečte násobek hodin délky týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den a počtu svátků, které odmítl pracovat. Podá-li tuto žádost v době kratší než 3 týdny před začátkem vyrovnávacího období nebo v průběhu vyrovnávacího období, ze stanoveného limitu 32 hodin se odečte počet hodin původně plánovaných na dny svátků v příslušném vyrovnávacím období.

Pro měsíc prosinec 2010 se ustanovení předchozích odstavců nepoužijí.

Při ukončení pracovního poměru v průběhu roku nebo při nástupu nového zaměstnance v průběhu roku nemusí být bod 4.1.5 přílohy č. 1 PKS dodržen.

Rozvržení směn z důvodu dočasné pracovní neschopnosti - bod 4.1.6 přílohy č. 1 PKS

Obdobně jako u zaměstnanců letmo se postupuje u zaměstnanců, kteří pracují na dohodu o pracovní činnosti, nepravidelnou výpomoc, popřípadě u zaměstnanců s kratší pracovní dobou a u zaměstnanců pro které je uplatňována pružná pracovní doba, tzn. použije se fiktivní plán směn.

Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby – bod 4.1.10 přílohy č.1 PKS

V jednotlivých kalendářních měsících nesmí rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance s pevným rozvržením pracovní doby přesáhnout **± 15 hodin**. V případě dohody s odborovou organizací zastupující zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit na **± 30 hodin**.

Při plánování pracovní doby zaměstnanců s pevným rozvržením pracovní doby je nutno v jednotlivých měsících sledovat nárůstem rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a stanoveným rozvrhem směn tak, aby nebyl v žádném kalendářním měsíci v rámci vyrovnávacího období porušen předchozí odstavec.

Zaměstnanci letmo bod 4.1.11 přílohy č. 1 PKS

Zaměstnavatel zaměstnancům letmo dle bodu 4.1.11.1 přílohy č. 1 PKS průběžně plánuje směny na vyrovnávací období tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce a zároveň naplněna stanovená týdenní pracovní doba. Zaměstnavatel určí zaměstnanci letmo nástup na další směnu nejpozději při ukončení předchozí směny, nejméně však 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se nedohodnou jinak.

U zaměstnanců dle **bodu 4.1.11.2 přílohy č.1 PKS** v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou nesmí přesáhnout **± 14 hodin**.

U zaměstnanců **dle bodu 4.1.11.3 přílohy č.1 PKS** (vyjma zaměstnanců, kteří mají sjednanu dohodu o pracovní činnosti), **u kterých vzniká potřeba nástupu na směnu v době kratší než 48 hodin**, v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou **nesmí přesáhnout ± 6 hodin**. Těmto zaměstnancům přísluší odměna dle písmena N přílohy 2 „Systému pro odměňování“.

Jednotlivé výše odměny budou evidovány na samostatných druhových znacích (DZ) a budou přiřazovány k takto dohodnuté směně.

V případě celodenních nepřítomností (s výjimkou nemocnosti a ošetřování člena rodiny – dále jen nemocnost - a čerpání dovolené) se postupuje takto:

- a) má-li zaměstnanec v průběžném plánu na tyto dny již přidělenou směnu ve smyslu bodu 4.1.11. přílohy č. 1 PKS (nejpozději při ukončení předchozí směny, nejméně však 48 hodin před nástupem na další směnu), posuzuje se nepřítomnost ve výši odpadlého výkonu této směny,
- b) v ostatních případech se odpadlý výkon stanoví ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.

U zaměstnanců letmo se pro účely vyhodnocení odpadlého výkonu při nemocnosti použije rovnoměrně rozvržený fiktivní plán. Tzn., že zaměstnanci na dny pondělí až pátek bude fiktivně naplánovaná pracovní doba rovnoměrně. Např. při stanovené týdenní pracovní době 36 hodin bude na každý den pondělí až pátek naplánováno 7:12 hodin.

Při čerpání dovolené v kalendářních dnech se odpadlý výkon posuzuje vždy ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. Toto ustanovení platí i v případě, kdy do souvislého čerpání dovolené případně státem uznaný svátek.

Při plánování pracovní doby zaměstnanců letmo je nutno v jednotlivých měsících sledovat a i nárůstem rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a stanoveným rozvrhem směn tak, aby nebyl v žádném měsíci v rámci sjednaného vyrovnávacího období **porušen rozdíl ± 14 hodin, popřípadě ± 6 hodin**.

K odpadlým výkonům pro zaměstnance byl vydán výklad odboru lidských zdrojů č.j. S - 4405/2008 – 10/3.

Práce přesčas u zaměstnanců letmo

Nad plánovaný výkon práce může zaměstnavatel zaměstnanci letmo nařídít práci přesčas nebo se na ní se zaměstnancem dohodnout. Práci přesčas lze stanovit u zaměstnanců letmo v těchto případech:

- 1) Práce přesčas v kalendářním měsíci
- 2) Práce přesčas ve vyrovnávacím období

1) Práce přesčas v kalendářním měsíci

V rámci kalendářního měsíce může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít práci přesčas navazující na směnu, práci přesčas v týdnu a práci přesčas v kalendářním měsíci nebo se na této práci přesčas se zaměstnancem dohodnout.

a) Práce přesčas navazující na směnu

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci mimořádně delší výkon proti plánované směně, považuje se tento výkon za práci přesčas, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak. Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, že mimořádně delší výkon práce nebude práci přesčas, musí být dodrženo ustanovení o maximální délce směny. Na stanovenou směnu může navazovat dohodnutá práce přesčas, která však nesmí narušit plánovaný odpočinek mezi směnami pod 11 hodin pokud by případně narušil nástup na další plánovanou směnu. U povolání strojvedoucích se postupuje v souladu s bodem 6.1.10 přílohy č.1 PKS.

b) Práce přesčas v týdnu

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem ve výjimečných případech na výkonu práce, který spadá do doby nepřetržitého odpočinku v týdnu ve smyslu článku 10.1 přílohy č. 1 PKS, potom se jedná o práci přesčas.

c) Práce přesčas v kalendářním měsíci

U zaměstnanců letmo se za práci přesčas v kalendářním měsíci považuje práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo na základě dohody se zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající ze součtu stanovené týdenní pracovní doby v kalendářním měsíci a vyplývající z rozdílu mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou, který je určen **bodem 4.1.11.2 (± 14 hodin) a bodem 4.1.11.3 (± 6 hodin) přílohy č. 1 PKS.**

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci letmo **uvedených v bodu 4.1.11.2 přílohy č. 1 PKS** výkon práce v době kratší než 48 hodin před nástupem a zaměstnanec na tento výkon nastoupí, jedná se v tomto případě o práci přesčas, pokud se nedohodnou jinak.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnanci letmo uvedených v **bodu 4.1.11.3 přílohy č. 1 PKS** na výkonu práce v době kratší než 48 hodin před nástupem a zaměstnanec na tento výkon nastoupí, **nejedná se v tomto případě o práci přesčas, ale o nástup na směnu. Zaměstnanci přísluší odměna dle písmena M. přílohy č. 2 PKS.**

2) Práce přesčas ve vyrovnávacím období

U zaměstnanců letmo se za práci přesčas ve vyrovnávacím období považuje práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo na základě dohody se zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z vyrovnávacího období. Přitom je nutno zohlednit i práci přesčas, která mohla vzniknout v jednotlivých kalendářních měsících (**± 14 hodin popřípadě ± 6 hodin**) v průběhu vyrovnávacího období .

Z výše uvedeného vyplývá potřeba sledování pracovní doby i v průběhu vyrovnávacího období, a to zejména v posledním měsíci vyrovnávacího období tak, aby mohlo být provedeno vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby na sjednané vyrovnávací období s rozdílem **0 hodin**.

Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo – článek 5.1. přílohy č.1 PKS

Poskytování přestávek na jídlo a oddech nebo přiměřených dob na oddech a jídlo upravuje ustanovení článku 5.1.1 přílohy č.1 PKS.

Při dělené směně se pro poskytnutí přestávky na jídlo a oddech popřípadě přiměřené doby na oddech a jídlo, posuzuje pro jejich čerpání délka nepřetržité práce. Při jejich čerpání se postupuje v souladu s bodem 5.1.2 a 5.1.3 přílohy č. 1 PKS.

Práce přesčas dle článku 6.1 přílohy č. 1 PKS

Práci přesčas nelze nařídit ani dohodnout se zaměstnancem s kratší pracovní dobou.

1. V souladu s ustanovením § 93 odstavce 2 Zákoníku práce, v platném znění (dále jen ZP) **nařízená práce přesčas** nesmí u zaměstnance činit **více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce**. To znamená, že zaměstnavatel ji může ve stanoveném rozsahu a za stanovených podmínek zaměstnanci nařídit.
2. V souladu s ustanovením § 93 odstavce 2 a 3 ZP může zaměstnavatel požadovat nad uvedený rozsah, tj. **nad 150 hodin v kalendářním roce a nad 8 hodin týdně, pouze na základě výslovného souhlasu zaměstnance** a pro jednoznačnost prokazatelnou dohodou, ve které zaměstnanec souhlasí s prací přesčas v konkrétně dohodnuté době. Tento limit celkové práce přesčas se sleduje v období sjednaném dle **bodu 6.1.4 přílohy č. 1 PKS** od 1.1.2010 do 30.12.2010 a od 31.12.2010 do 28.12.2011. Zaměstnavatel vede odděleně evidenci práce přesčas nařízené a dohodnuté.
3. Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem, že místo příplatku za práci přesčas bude zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. Poskytnutí náhradní volna za nařízenou práci přesčas nemůže být dohodnuto se zaměstnancem se kterými byla sjednána paušální mzda za práci přesčas.
4. Podmínky pro převedení hodin práce přesčas na náhradní volno a pro vybírání náhradního volna:
 - Hodiny odpracované v přesčase lze převést na náhradní volno pouze na základě výslovné dohody zaměstnance a zaměstnavatele. Z dohody musí vyplývat, které konkrétní odpracované hodiny práce přesčas zaměstnanec požaduje převést na náhradní volno.
 - Náhradní volno může zaměstnavatel udělit do tří kalendářních měsíců po odpracování hodin práce přesčas převedených na náhradní volno, nebo v konkrétně dohodnutém termínu. Pokud zaměstnavatel náhradní volno neudělí ve výše uvedených dobách, přísluší zaměstnanci příplatek za práci přesčas, který odpovídá příslušné odpracované době práce přesčas v příslušném období (výše příplatku musí odpovídat výchozímu průměrnému výdělků z období, kdy zaměstnanec hodiny práce přesčas odpracoval).
5. Doporučené vzory dohody o převedení práce přesčas na náhradní volno a jeho čerpání:
 - a) dohoda se zaměstnancem.

Náhradní volno si vyberu v termínu:		
Datum	počet hodin	poznámka
Vdne		
Podpis zaměstnavatele:	Podpis oprávněného zaměstnance:	
.....	
* nehodící s škrtněte		

b) dohoda se skupinou zaměstnanců

Dohoda o práci přesčas se skupinou zaměstnanců*/Nařízená práce přesčas*

ČD Cargo, a.s.,

se sídlem Praha 7, Holešovice, Jankovcova 1569/2c, PSČ 170 00, ,

zapsáno v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 12844,

IČ: 28196678

DIČ: CZ28196678

jednající

(dále jen zaměstnavatele)

a

skupinou zaměstnanců

Osobní číslo zaměstnance	Jméno a příjmení zaměstnance	datum	od	do	počet hodin	proplatit hod.	NV hod.	termín výběru NV	podpis zaměstnance

Pozn.

* nehodící se škrtněte

Podpis oprávněného zaměstnance:

Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami článek 10.1 přílohy č. 1 PKS

Před směnou, jejíž jedinou náplní je povinné školení, nemusí být odpočinek mezi dvěma směnami poskytnut, tzn. že zaměstnanec může nastoupit po noční směně na směnu (povinné školení zaměstnanců), aniž by byl dodržen odpočinek mezi dvěma směnami.

Po směně, jejíž jedinou náplní bylo povinné školení, musí být dodržen odpočinek mezi dvěma směnami a to v minimální délce 6 hodin, za předpokladu, že následující odpočinek bude o dobu zkrácení prodloužen.

Pracovní pohotovost článek 13.1 příloha č.1 PKS

Na základě poznatků z kontrolní činnosti odboru lidských zdrojů GR ČDC upozorňujeme na skutečnost, že u zaměstnance není možný časový souběh nařízené pracovní pohotovosti a čerpání dovolené.

Příloha 4 Systém odměňování zaměstnanců

Tarifní zařazení zaměstnance bod 2.1 přílohy č. 4 PKS

Při kumulaci různých povolání se posuzuje těžiště pracovní činnosti.

Těžištěm pracovní činnosti se rozumí nejnáročnější práce, které zaměstnanec v zúčtovacím období vykonává, ať již pravidelně nebo nepravidelně, po část směny nebo jen v některých dnech, tzn., že podíl těchto prací z odpracované doby nebo v celkové skladbě pracovní činnosti zaměstnance v zúčtovacím období zpravidla nepřevažuje; jejich výkon z hlediska racionální dělby práce je však nezbytný a nelze jej zabezpečit nebo odstranit jinými opatřeními. **Není přípustné vytvářet takovou dělbu práce, aby při méně efektivní organizaci práce se stala těžištěm nejkvalifikovanější pracovní činnost rozčleněná na více zaměstnanců, než je nezbytně provozně nutné.**

V případě předpokládané nepřítomnosti zaměstnance, která je delší než 4 týdny, a kdy je pověřen, jeho zastupováním jiný zaměstnanec, který má ve svém původním zaměstnání sjednanou nižší mzdu, sepíše se s dotčeným zaměstnancem dohoda o změně pracovní smlouvy na dobu určitou (tj. po dobu předpokládané nepřítomnosti zastupovaného zaměstnance). Zastupující zaměstnanec má sjednanou shodnou výši mzdy, jako má zaměstnanec, kterého zastupuje. V zásadě se jedná o převedení na jinou práci na dobu určitou vymezenou i jiným způsobem než od – do (např. z důvodu nemoci apod.).

Odměny z dohod bod 2.4.3 přílohy č. 4 PKS

Výše odměny při dohodě o provedení práce se sjednává jako celková částka za provedení zadaného pracovního úkolu v určeném časovém rozsahu (např. od 1.1.2010 do 31.3.2010). Podle časového rozložení plnění zadaného úkolu, které je sjednáno v dohodě o provedení práce, může být výplata této částky sjednána ve více výplatních termínech.

Při **dohodě o pracovní činnosti** je podkladem pro výpočet sjednané hodinové odměny hodinová tarifní mzda příslušného tarifního stupně a stupnice a poměrným způsobem započítané ostatní příplatky, které jsou dány přílohou 4 „Systém odměňování zaměstnanců“ této PKS. Celková výše odměny je pak násobkem takto sjednané hodinové sazby a odpracovaných hodin.

Zaměstnancům, s kterými je uzavřena dohoda o pracovní činnosti nepřísluší mzdové nároky, které jsou zkalkulovány v hodinové sazbě.

Tarifní mzda – článek 2.2. přílohy č. 4 PKS

Zaměstnanci, se kterými je sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, jsou odměňováni příslušným hodinovým mzdovým tarifem stanovené týdenní pracovní doby.

Formy mzdy článek 2.5. přílohy č. 4 PKS

Pro odměňování zaměstnanců lze uplatnit podle konkrétních podmínek práce mzdu časovou nebo časovou v kombinaci s podílovou mzdou.

Časová mzda – bod 2.5.2 přílohy č.4 PKS

1. Časová mzda se určuje jako měsíční tarifní mzda odpovídající odpracované době, popř. jako součin hodinové tarifní mzdy přiznaného tarifního stupně a stupnice a odpracované doby.

2. Časová mzda se uplatní podle charakteru práce a dalších podmínek především na pracovištích, kde jsou splněny některé z těchto předpokladů:

- od zaměstnanců se požaduje především plnění úkolů podle ukazatelů kvality, hospodárnosti a efektivnosti práce a úkolů technickoorganizačního rozvoje,
- jsou vytvořeny technické a organizační podmínky pro stabilní výkonnost,
- dosažení požadovaných výsledků práce se zabezpečuje organizací práce, chodem výrobního zařízení, nebo přímo technologickým procesem,
- technické a organizační podmínky práce a různorodost střídání pracovních činností neumožňují předem spolehlivě a hospodárně stanovit přesný technologický a pracovní postup a výkonové normy a zajistit spolehlivou evidenci dosažených výsledků práce jednotlivce,
- jedná se o činnosti v řízení výroby a práce a hospodářsko-správní činnosti,
- uplatnění jiné mzdové formy je nevhodné nebo administrativně náročné.

3. Pro účinné uplatnění časové mzdy je nutno vytvořit potřebné technickoekonomické podmínky, zejména:

- zabezpečit technickou a organizační přípravu výroby a práce,
- určit pro stanovené časové období pracovní úkoly kolektivům a jednotlivcům konkrétními ukazateli množství, kvality, hospodárnosti a efektivnosti práce, přitom ukazatele určovat přednostně na základě příslušných norem.
- zabezpečit kontrolu plnění stanovených úkolů a odpracované doby a jejího využití.

Příplatek za zaškolování – článek 2.7. přílohy č. 4 PKS

Vedoucí zaměstnanec JOS provede výběr vhodného školitele ve smyslu tohoto článku s přihlédnutím k jeho dosavadnímu výkonu zaškolování, jejich počtu v průběhu kalendářního roku (maximálně 3x), náročnosti na doškolování, k možnosti výdělkové ztráty školitele, k počtu zaškolovaných zaměstnanců nebo žáků, popř. k osobě zaškolovaného.

Příplatek za nepravidelný nástup – článek 2.15 přílohy č. 4 PKS

Příplatek dle tohoto článku se poskytuje jen za plánovanou směnu bez ohledu na to, zda-li předchází nebo navazuje na směnu případná práce přesčas.

Odměna zaměstnancům za udržení kvalifikace – článek 2.21 přílohy č. 4 PKS

Odměna se neposkytuje zaměstnancům, kterým byla pozastavena kvalifikace. Rozhodnutí o pozastavení kvalifikace oznámí bezprostředně odpovědný zaměstnanec JOS příslušné mzdové účtárně. Pokud se prokáže, že zaměstnanec nenese vinu na pozastavení kvalifikace, odměna mu bude doplacena v nejbližším výplatním termínu, na základě pokynu odpovědného zaměstnance JOS příslušné mzdové účtárně, v nárokové výši. Odměna bude sledována na samostatném druhovém znaku.

Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích – bod 2.22.2 článku 2.22 přílohy č. 4 PKS

Nebyl-li zaměstnanec z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů a jejich důsledcích převeden na jinou práci dle bodu 2.22.1. této přílohy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, a to:

- 100% 0 – 1 kalendářní den
- 75% 2 – 7 kalendářních dnů
- 85% 8 – 14 kalendářních dnů
- 90% 15 a více kalendářních dnů

Různé:

V souvislosti se zavedením nového systému odměňování byla zavedena nová motivační složka mzdy „Osobní hodnocení“ pro zaměstnance jejíž ukazatele jsou zaměřeny pouze na kvalitu odvedené práce. Stávající motivační složka mzdy „Výkonová odměna“ je určena pro zaměstnance, u kterých lze hodnotit měřitelný výkon a kvalitu práce pomocí stanovených konkrétních úkolů (ukazatelů).

Zaměstnanci náleží pouze „Osobní hodnocení“ nebo pouze „Výkonová odměna“.