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
Demokratická unie odborářů

Podniková kolektivní smlouva ČD Cargo,a.s., na rok 2014

ORz31-A-2014

Typ interní normy	Základní		
Označení	ORz31-A-2014		
Nahrazuje	ORz27-A-2013		
Změna č.	0000	**Účinnost od**	**1.1.2014**
Datum vydání		**Platí do**	**31.12.2014**
Navrhovatel	Zaměstnavatel ČD Cargo, a.s.		
Zpracovatel	odbor lidských zdrojů		
Schválil jméno funkce datum	Ing. Oldřich Mazánek, Ing. Zdeněk Meidl předseda představenstva, člen představenstva 17.12.2013		
Součinnost při vytvoření IN	Sociální partneři působící ve společnosti ČD Cargo, a.s.		
Omezení přístupu	bez omezení		
Počet stran	100	**Počet příloh**	07
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 zkratek

Zkratka	Význam
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
CSČR	Cech strojvůdců České republiky
ČSD	Československé státní dráhy
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	daň z přidané hodnoty
DUO	Demokratická unie odborářů
FISAIC	Mezinárodní sdružení železničářů pro kulturu a volný čas
FSČR	Federace strojvůdců České republiky
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet

FŽ ČR	Federace železničářů České republiky
GŘ	generální ředitelství (jednotka organizační struktury ČD Cargo, a.s)
GVD	grafikon vlakové dopravy
IN	interní norma
JOS	Jednotka organizační struktury
KOP	kondiční pobyty
KZAM	klasifikace zaměstnání
LOP	Léčebně ozdravný pobyt
MF	ministerstvo financí
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
ND	Nákladní doprava
NV	Nařízení vlády ČR
O10 GŘ ČDC	Odbor lidských zdrojů generální ředitelství ČD Cargo, a.s.
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
PKS	podniková kolektivní smlouva ČD Cargo, a.s
PPS	pohraniční přechodová stanice
Registr IN ČDC	elektronický Registr interních norem ČD Cargo, a.s. na intranetu ČD Cargo, a.s.
SF, CSF	sociální fond, centrální sociální fond
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, s.o.
SZP	zákon č. 65/1965 Sb., v platném znění (starý zákoník práce)
TDM	tábor dětí a mládeže
UIC	Mezinárodní železniční unie
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
UŽZ	Unie železničních zaměstnanců
ZP	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
PLS	Pracovní lékařské služby
ZSSK	Železničná spoločnosť, a.s.

OBSAH

1 SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI 9
2 BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY 12
2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí 12
2.2 Pracovní podmínky 13
2.3 OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje 15
2.4 Zdravotní a sociální zabezpečení 15
2.5 Péče o vybrané skupiny zaměstnanců 16
2.6 Kondiční pobyty 16
2.7 Jízdné ve vlacích ČD 16
2.8 Sociální fond 16
2.9 Další zaměstnanecké výhody 16
2.10 Stravování a náhrady výdajů 17
3 ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA 17
3.1 Zaměstnanost 17
3.2 Základní principy odměňování 20
4 PRACOVNÍ DOBA, PŘEKÁŽKY V PRÁCI 21
4.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu 21
4.2 Důležité osobní překážky v práci 25
5 VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ 26
6 PLATNOST PKS 27
Příloha 1 - UPLATŇOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY, PRACOVNÍ POHOTOVOST A DOVOLENÉ 28
1 Účel 28
2 Základní pojmy 28
3 Stanovená týdenní pracovní doba 30
4 Směna 30
5 Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby 31
6 Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo 34
7 Práce přesčas 34
8 Práce ve svátek 36
9 Noční práce 36
10 Pracovní doba v kalendářním měsíci a ve vyrovnávacím období 36

11 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami 37
12 Nepřetržitý odpočinek v týdnu 37
13 Režijní jízda 38
14 Pracovní pohotovost 39
15 Dovolená 39
Příloha 1.1 - PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁŘNÍCH DNECH 41
Příloha 2 - SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI 42
1 Účel 42
2 Základní pojmy 42
3 Obecná ustanovení 42
4 Zařazení a odměňování 42
4.1 Tarifní zařazení zaměstnance 42
4.2 Tarifní mzda 44
4.3 Smlouvy o mzdě 45
4.4 Odměny z dohod 46
4.5 Formy mzdy 46
4.6 NEOBSAZENO 46
4.7 Mzda za práci přesčas 47
4.8 Mzda a náhrada mzdy za svátek 47
4.9 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí 48
4.10 Příplatek za práci v noci 48
4.11 Příplatek za práci o sobotách a nedělích 48
4.12 Příplatek za práci v dělené směně 48
4.13 Osobní ohodnocení 48
4.14 Odměny 49
4.14.2 Poskytování cílové odměny statutárním orgánem 49
4.14.3 Odměna pro zaměstnance letmo 50
4.14.4 Zvláštní odměna 50
4.14.5 Odměna za zaškolování 51
4.14.6 Odměna za nepravidelný nástup 51
4.15 Odměňování při prostojích 52
4.16 Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích 52
4.17 Odměňování při převedení na jinou práci 53
4.18 Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště 53

4.19 Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách 54
4.20 Odměňování při odborném rozvoji zaměstnanců 54
4.21 Odměna za pracovní pohotovost 55
4.22 Přepočet měsíčních částek na částky hodinové 55
4.23 Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 56
4.24 Proplácení zlomků hodin 56
4.25 Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 56
4.26 Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 58
5 Závěrečná ustanovení 59
Příloha 2.1 - SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ, ODMĚN A NÁHRADY 60
A. Mzdové tarify 61
B. Odměny za zaškolování (bod 4.14.5 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 62
C. Příplatek za práci přesčas (bod 4.7 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 62
D. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (bod 4.9 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 62
E. Příplatek za práci v noci (bod 4.10 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 62
F. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (bod 4.11 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 62
G. Příplatek za dělenou směnu (bod 4.12 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 63
H. Odměna za pracovní pohotovost (bod 4.21 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti 63
I. Odměňování při prostojích (bod 4.15 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 63
M. Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech (bod 4.16 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 63
N. Odměna pro zaměstnance letmo (bod 4.14.3 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“) 63

P. Odměna za nepravidelný nástup (bod 4.14.6 „Systému odměňování zaměstnanců společnosti“) 64
Příloha 3 - STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ 65
3.1 Stravování 65
3.2 Organizace stravování 65
3.3 Ceny jídel 66
3.4 Poskytování stravování jiným osobám 67
3.5 Náhradní stravování 67
3.6 Stravování zaměstnanců pohraničních přechodových železničních stanic s pravidelným pracovištěm na území cizího státu 67
3.7 Náhrady výdajů 67
3.7.1 Stravné při pracovních cestách na území ČR 67
3.7.2 Stravné při pracovních cestách mimo území ČR 68
Příloha 4 - POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČDC 71
Úvodní ustanovení 71
4.2 Poskytování kondičních pobytů 71
4.3 Organizační postup při zajišťování KOP 73
4.4 Podmínky dodržování programu KOP 73
4.5 Závěrečné ustanovení 74
Příloha 4.1 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za dva roky 75
Příloha 4.2 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky 76
Příloha 4.3 - Dohoda o poskytnutí KOP a o srážce ze mzdy 77
Příloha 5 - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ PRO POSKYTOVÁNÍ ODSTUPNÉHO DLE PÍSMENA B) BODU 3.2.2 ZÁKLADNÍHO TEXTU PKS 79
Příloha 6 - POKYN K UPLATŇOVÁNÍ STĚŽEJNÍCH BODŮ PKS 80
Pracovní podmínky - bod 2.2.2 80
Organizační postup pro zajištění lůžka před a po směně – bod 2.2.5 80
Důležité osobní překážky v práci – bod 4.2.3 82
Příloha 1 Uplatňování pracovní doby, pracovní pohotovosti a dovolené 82
Pružná pracovní doba – bod 2.15 82
Směna – bod 4.1 82
Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby – bod 5.3 82

Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby – bod 5.7 83
Zaměstnanci letmo - bod 5.8 84
Postup při stanovení odpadlého výkonu pro zaměstnance letmo a plánování směn při KOP 84
Práce přesčas u zaměstnanců letmo 84
Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo – článek 6 86
Práce přesčas – článek 7 86
Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami - článek 11 89
Pracovní pohotovost - článek 14 89
Dovolená článek 15.2 89
Příloha 2 - Systém odměňování zaměstnanců společnosti 89
Tarifní zařazení zaměstnance - bod 4.1.3 89
Tarifní zařazení zaměstnance - bod 4.1.5 89
Smlouvy o mzdě – článek 4.3 90
Odměny z dohod - bod 4.4.3 90
Zvláštní odměna - bod 4.14.4 90
Bod 4.14.4.1 91
Odměna za zaškolování – bod 4.14.5 91
Odměna za nepravidelný nástup – bod 4.14.6 91
Příloha č. 3 Stravování a náhrady výdajů – bod 3.7.2 a 3.7.1 91
Příloha 7 - SOUVISEJÍCÍ NORMY 92

PREAMBULE

ČD Cargo, a.s., (dále jen zaměstnavatel) jejímž jménem jedná předseda představenstva na straně jedné a Odborové sdružení železničářů, Federace strojvůdců České republiky, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozmistrů, Federace železničářů České republiky, Cech strojvůdců České republiky, Svaz odborářů služeb a dopravy a Demokratická unie odborářů, 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 2014.

PKS je výsledkem kolektivního vyjednávání a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem.

PKS je platná v plném rozsahu pro zaměstnance všech jednotek organizační struktury, není-li u konkrétních ustanovení uvedeno jinak.

1 SPOLUPRÁCE S ODBORovými ORGANIZACEMI

1.1 Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele

1.1.1. Smluvní strany se zavazují:

- plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací působících u zaměstnavatele, 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 zaměstnavatele při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,
- respektovat u zaměstnavatele znění IN OR1-A-2007 „Systém a tvorba interních norem“, v platném znění, která stanovuje základní pravidla vnitropodnikové legislativy zaměstnavatele, principy tvorby, aktualizace, schvalování, zveřejňování, distribuce a archivace interních norem, podle kterého jsou dokumenty zařazeny do stanovených úrovní (okruh uživatelů z prostředí mimo ČDC, kteří mohou podle posouzení gestorů či gestorských útvarů za stanovených podmínek dokument využívat pro své potřeby).

Zaměstnavatel předloží a projedná s odborovými organizacemi návrhy materiálů zpracované pro potřeby zaměstnavatele, 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 interních norem, opatření, 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.

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

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

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“ IN PERs39-B-2011. Na úrovni jednotek organizační struktury ČDC a odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

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 zaměstnavatele, včetně pravomocí a kompetencí příslušných odborových orgánů do 31. března 2014. 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 odbor lidských zdrojů GŘ ČDC.

1.1.2. Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím informace:

- čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti železniční dopravy (Zpráva o hospodaření ČDC),
- o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu uvedeném v Opatření o poskytování informací odborovým organizacím o mzdovém vývoji, zaměstnanosti a prováděných srážkách členských příspěvků IN PERs41-B-2011,
- 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.

1.1.3 Všechny ústní nebo písemné informace budou poskytnuty odborovým organizacím za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele. Vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele, ale i

odborových organizací. Odborové organizace budou zaměstnavateli 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.

1.1.4 Zaměstnavatel dále zajistí funkcionářům a zaměstnancům odborových organizací za účelem plnění funkcionářských, kontrolních a pracovních povinností přístup na pracoviště příslušných organizačních složek. Za tímto účelem poskytne zaměstnavatel potřebná povolení ke vstupu na tato pracoviště s výjimkou těch, do nichž je vstup umožněn jen se zvláštním povolením. Je-li vstup na pracoviště podmíněn i stanovenou zdravotní způsobilostí, musí tuto podmínku funkcionář nebo zaměstnanec splňovat.

1.1.5 Zaměstnavatel 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 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Tato problematika je řešena v Opatření o poskytování informací odborovým organizacím o mzdovém vývoji, zaměstnanosti a prováděných srážkách členských příspěvků, IN PERs41-B-2011.

1.1.6 Pro účel seznámení zaměstnanců s touto PKS zabezpečí zaměstnavatel na své náklady tisk PKS, a to i pro potřeby odborových organizací.

1.1.7 Zaměstnavatel 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 a technického provozu). Pro činnost odborových orgánů odborové organizace bude dispozice prostor určena po domluvě s příslušným správcem budov v součinnosti s odborem lidských zdrojů GŘ ČDC.

Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím, oprávněným spolurozhodovat se zaměstnavatelem, právo přístupu a používání telekomunikační sítě ČDC a připojení telefonní přípojky ČDC.

Odborové organizace hradí zejména externí provozní náklady (např. tarif externích poskytovatelů, SMS brána, internet), v souladu s Opatřením k dlouhodobému uvolňování odborových funkcionářů, IN PERs-38-B-2011, v platném znění.

1.1.8 V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele umožní zaměstnavatel na základě smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem přístup k vybraným aplikacím ČDC.

Ostatní služby budou zaměstnavatelem poskytovány na základě individuálních dohod cestou odboru lidských zdrojů GŘ ČDC.

Odborové organizace umožní zaměstnavateli 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.

2 BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

Zaměstnavatel zabezpečí částku ve výši nejméně **20** mil. Kč k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Z této částky bude **7,5 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“.

Souhrnný přehled čerpání finančních prostředků zpracuje zaměstnavatel a poskytne odborovým organizacím do 45 dnů po skončení čtvrtletí.

2.1.1 Jednotky organizační struktury na všech úrovních projednají do 28. února 2014 výsledky vývoje pracovní úrazovosti v roce předcházejícím a navrhnou konkrétní opatření, jenž 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 2014 předložena představenstvu ČDC a odborovým organizacím a do 31. května 2014 projednána na úrovni představenstva ČDC za účasti zástupců odborových organizací.

Po ukončení šetření smrtelných a závažných pracovních úrazů poskytne zaměstnavatel na požádání odborovým organizacím kompletní dokumentaci vyšetřování, kterou má zaměstnavatel k dispozici. Zaměstnavatel na požádání poskytne zaměstnanci opisy vyjádření k mimořádné události.

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

2.1.3 Zaměstnavatel 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 2014. Zaměstnavatel 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.

2.1.4 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 2014. Tuto zprávu projedná zaměstnavatel na úrovni představenstva v měsíci říjnu 2014 za účasti zástupců odborových organizací.

2.1.5 Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad vyhodnotí vedoucí jednotek organizační struktury za účasti zástupců odborových organizací a budou přijímat nápravná opatření.

2.2 Pracovní podmínky

2.2.1 Zaměstnavatel bude zlepšovat pracovní a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z dohlídek prováděných v rámci PLS. Bližší podmínky jsou stanoveny v bodě 2.1.1 základního textu PKS.

2.2.2 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby při dělené směně vhodnou místnost, která je uzamykatelná, přímo osvětlená a větratelná, v období topné sezóny vytápěná, vybavená stolem a sedacím nábytkem. V budově, kde se nachází vhodná místnost, musí být přístupná pitná voda, dále musí být v této budově umožněn ohřev stravy a nápojů a možnost umýt se, popřípadě použít 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.

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 2.2.2. V případě, že toto provozní podmínky zaměstnavatele neumožňují, zaměstnavatel se s odborovými organizacemi dohodne na možnosti jiného řešení**.** Příloha číslo 6 této PKS.

2.2.3 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, pokud souvislé rozdělení směny bude delší než 180 minut.

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 bodu.

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.

2.2.4 Zaměstnavatel zabezpečí, aby strojvedoucí měli při odpočinku na nocležnách přidělenou samostatnou místnost. Toto ustanovení nemusí být splněno v případech, kdy se samostatná místnost poskytuje dvěma a více zaměstnancům, kterým je přidělena nocležna, a kteří mají stejný konec směny před odpočinkem i stejný nástup na směnu po odpočinku. Ženy musí být ubytovány odděleně od mužů.

2.2.5 Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní zaměstnavatel 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 číslo 6 této PKS.

2.2.6 Zaměstnavatel na vlastní náklady zajistí možnost použití WC všem zaměstnancům v průběhu pracovní doby, v době mezi jednotlivými částmi směny a v době čerpání přestávky na jídlo a oddech v místě pracovního výkonu.

2.3 OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

2.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí plnění povinností při udržování OOPP v použitelném stavu. V jednotkách organizační struktury, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytne se zaměstnancům finanční příspěvek ve smyslu IN PERs22-B-2008 „Směrnice pro poskytování OOPP“ dle její přílohy číslo 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.

2.3.2 Zaměstnavatel bude sledovat vývoj účinnějších a kvalitnějších OOPP ve smyslu hygienických a bezpečnostních kritérií, vylučujících zdravotní poškození zaměstnanců. Pracovní skupina 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.

2.3.3 Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje podle IN PERs21-B-2008 „Směrnice BOZP“ a OOPP, mycí, čistící a dezinfekční prostředky v souladu s IN PERs22-B-2008 „Směrnice pro poskytování OOPP“.

2.4 Zdravotní a sociální zabezpečení

2.4.1 Zaměstnavatel bude informovat odborové organizace o termínu provedení dohlídky na pracovišti lékařem PLS. Po provedení dohlídky na pracovišti lékař PLS vyhotoví zápis. Zaměstnavatel zabezpečí, aby se zápisem lékaře PLS byly seznámeny odborové organizace. V těchto případech se kontrola plnění provádí na úrovni jednotky organizační struktury.

2.4.2 Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek (přípravek odpuzující klíšťata) zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalitidy a lymské boreliózy, provede vedoucí jednotky organizační struktury ve spolupráci s příslušným lékařem PLS a po projednání s odborovými organizacemi.

2.4.3 Problematika úhrady případných léčebných výloh provozních zaměstnanců 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.

2.4.4. Náklady spojené se zdravotní a psychickou způsobilostí zaměstnanců definované IN PERs-25-B-2012 „Zdravotní a psychická způsobilost zaměstnanců“, v platném znění, hradí zaměstnavatel, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

2.5 Péče o vybrané skupiny zaměstnanců

Zaměstnavatel 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.

2.6 Kondiční pobyty

Zaměstnavatel zabezpečí v roce 2014 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty v souladu s přílohou číslo 4 této PKS.

2.7 Jízdné ve vlacích ČD

Ministerstvo dopravy podle § 33 zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti České dráhy, státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů v roce 1993 vydalo „Tarif 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“, (dále jen Tarif).

Společnost ČD Cargo, a.s., přebírá veškerá opatření, informace a opravy znění Tarifu, 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, které jsou ve společnosti ČDC zapracovány v IN PERs-10-B-2011 „Poskytování vnitrostátních zaměstnaneckých jízdních výhod“ a předpisu ČD Ok 12 „Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách“.

2.8 Sociální fond

Zaměstnavatel tvoří sociální fond v souladu s článkem 51 Stanov akciové společnosti ČD Cargo, a.s., v platném znění, a je tvořen stanoveným přídělem z čistého zisku vykázaného v řádné účetní závěrce společnosti za stanovené období schváleným valnou hromadou

Základním vnitřním předpisem zaměstnavatele pro tuto oblast je IN ORz30-A-2013 „Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s.“.

2.9 Další zaměstnanecké výhody

2.9.1 Zaměstnavatel bude svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění v souladu s přijatou Koncepcí částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 09. 09. 2008 a v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Bližší podmínky pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění jsou uvedeny v příslušných interních normách:

- PERs34-B-2009 Poskytování příspěvků na životní pojištění, v platném znění

- PERs35-B-2009 Poskytování příspěvků na penzijní připojištění, v platném znění
- PERs26-B-2012 Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance ČD Cargo, a.s., v platném znění

2.9.2 Vedoucí zaměstnanec JOS vydá po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi opatření k úschově kol, motocyklů a parkování osobních automobilů, používaných zaměstnanci pro dojíždění do zaměstnání.

2.10 Stravování a náhrady výdajů

Zaměstnavatel je povinen umožnit stravování zaměstnancům ve smyslu ustanovení § 236 odst. 1 ZP ve všech směnách, v souladu s přílohou číslo 3 této PKS.

3 ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA

3.1 Zaměstnanost

3.1.1 Zaměstnavatel bude v rámci vytvářených organizačních podmínek napomáhat zprostředkováním práce, poradenskou a mediační činností, s případným využitím dostupných projektů vyhlášených MPSV pro zvýšení efektivnosti a využitelnosti na trhu práce, které usnadní řešení obtíží uvolňovaných zaměstnanců při jejich dalším uplatnění u ČDC i mimo zaměstnavatele, a to především na regionální úrovni prostřednictvím personálních pracovišť odboru lidských zdrojů GŘ ČDC.

3.1.2 Při přijímání uchazečů na vybraná povolání i u stávajících zaměstnanců je v oblasti zdravotní a psychické způsobilosti v ČDC postupováno v souladu s IN PERs-25-B-2012 „Zdravotní a psychická způsobilost zaměstnanců“, v platném znění.

3.1.3 Při snižování počtu zaměstnanců zohlední zaměstnavatel, především možnosti přirozeného odchodu zaměstnanců. K usměrňování bude 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.

3.1.4 K objektivizaci počtu zaměstnanců bude docházet v souladu s ustanovením § 300 ZP.

3.1.5 Zaměstnancům ohroženým výpovědí z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, anebo v průběhu výpovědní doby, je na příslušném personálním pracovišti umožněno informovat se o možnostech případného dalšího pracovního uplatnění.

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci převod k jiné jednotce organizační struktury popřípadě převedení na jinou práci tj. na vhodné pracovní místo (ustanovení § 41 odst. 6 ZP), případně skončení pracovního poměru před dohodnutým termínem, anebo v průběhu výpovědní doby, pokud o to zaměstnanec požádá a pokud to provozní podmínky umožní. Dojde-li k převedení zaměstnance na jiné vhodné pracovní místo po doručení výpovědi, postupují oba účastníci podle ustanovení § 50 odst. 5 ZP.

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 zaměstnavatel. Uvedené skutečnosti jsou nedílnou součástí písemné dohody o změně pracovní smlouvy.

3.1.6 Ke zmírnění nepříznivých důsledků snižování počtu zaměstnanců při skončení pracovního poměru:

a) dohodou podle ustanovení § 49 ZP pro důvody uvedené v ustanovení § 52 ZP písm. a) až e) ZP, zaměstnavatel vůči uvolňovaným zaměstnancům:

- upustí od úhrady půjček poskytnutých z FKSP nebo SF a od úhrady jiného finančního plnění poskytnutého ze 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 a prohlubováním 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.

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).

3.1.7 Na vyhledání nového pracovního uplatnění poskytne zaměstnavatel zaměstnanci, jehož pracovní poměr skončí výpovědí nebo dohodou podle ustanovení § 49 ZP pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci (dále jen „NV 590/2006 Sb.“), přednostně pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 8 půldnů. Požádá-li zaměstnanec o sloučení půldnů v jeden či více celků, zaměstnavatel žádosti vyhoví.

3.1.8 Pro účely zaměstnaneckých výhod a odměňování dle IN PERs42-B-2011, bude pracovní poměr zaměstnanců, kteří budou bezprostředně přecházet v rámci společností ČDC, ČD, a SŽDC posuzován jako nepřetržitý, pokud k předchozímu ukončení pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) nebo písm. g) nebo písm. h) ZP nebo z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP.

3.1.9 Osobám, které ukončily pracovní poměr u zaměstnavatele, v souvislosti s přiznáním invalidního důchodu z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (nevztahuje se na osoby, které si pracovní úraz u zaměstnavatele, přivodily jednáním uvedeným v bodu 3.1.6. písm. a) až d) základního textu PKS), a s nimiž do 30 dnů po doručení pravomocného rozhodnutí o odnětí invalidního důchodu (změna stupně invalidity) zaměstnavatel uzavře nový pracovní poměr se doba přerušení, po kterou byl přiznán tento invalidní důchod, posuzuje pro účely poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění jako nepřetržitá

3.1.10 Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod a odměňování dle IN PERs42-B-2011**,** bude posuzován pracovní poměr zaměstnance, který byl ukončen z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr se zaměstnavatelem do 1 roku ode dne skončení u zaměstnavatele, pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem PKS v příslušném roce. Obdobně se postupuje při uzavření nového pracovního poměru s bývalým zaměstnancem, u něhož došlo k ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele z důvodu smluvního převzetí činností zaměstnavatele jiným subjektem, v případě vrácení původních činností k zaměstnavateli. Nový pracovní poměr musí být uzavřen nejpozději do 3 měsíců od data vrácení činnosti k zaměstnavateli.

3.2 Základní principy odměňování

Zaměstnavatel projedná v rozsahu ustanovení § 280 ZP s odborovými organizacemi návrh „Podnikatelského plánu pro rok 2014 společnosti ČD Cargo, a.s.“ v oblasti zaměstnanosti a odměňování, a to po projednání v představenstvu ČD Cargo, a.s. Toto projednání provede zaměstnavatel před žádostí o schválení „Podnikatelského plánu pro rok 2014 společnosti ČD Cargo, a.s.“ na úrovni dozorčí rady.

3.2.1 Zaměstnanci jsou odměňování v souladu se „Systémem odměňování zaměstnanců společnosti“, který je přílohou číslo 2 této PKS.

3.2.2 Odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP se stanoví nebo zvyšuje o další násobky průměrného výdělku za následujících podmínek:

a) 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 ČDC, nepřetržitě nejméně 5 let - náleží zvýšené odstupné **o jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku
- odpracoval u ČDC, ČD, SŽDC, nepřetržitě nejméně 20 let - náleží zvýšené odstupné **o dva násobky** průměrného měsíčního výdělku
- odpracoval u ČDC, ČD, SŽDC, nepřetržitě nejméně 30 let - náleží zvýšené odstupné **o tři násobky** průměrného měsíčního výdělku

Jedná-li se o osamělého zaměstnance trvale pečujícího 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 a osamělý zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že splňuje podmínky stanovené v ustanovení § 350 ZP, zvyšuje se odstupné podle tohoto písmena a) o další **jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku.

Odstupné poskytnuté dle písmena a) se zvyšuje **o další dva násobky** průměrného měsíčního výdělku při ukončení 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 skončí-li pracovní poměr nejpozději poslední den před datem účinnosti organizační změny.

b) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru 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, **ve výši** násobků průměrného měsíčního výdělku, která odpovídá výši plnění náležejícího zaměstnanci dle směrnice PERs26-B-2010, „Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance v ČD Cargo, a.s.“, v platném znění, která vyplývá ze znění “Koncepce částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění“ ze dne 09. 09. 2008 (dále jen „Koncepce“), který:

- dovršil 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval v zaměstnání uvedeném v příloze č. 5, tabulka A nebo tabulka B, této PKS, minimálně 20 let, z toho alespoň nepřetržitě 10 let u ČDC, ČD,
- dovršil 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v zaměstnání uvedeném v příloze č. 5, tabulka A, této PKS, minimálně 20 let, z toho alespoň nepřetržitě 10 let u ČDC, ČD,
- dovršil 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v zaměstnání uvedeném v příloze č. 5 této, tabulka B, této PKS, minimálně 20 let, z toho alespoň nepřetržitě 10 let u ČDC, ČD.

Nárok na výplatu odstupného dle bodu b) má zaměstnanec, se kterým je ukončen pracovní poměr v zaměstnání uvedeným v tabulce A nebo B příloha č. 5 této PKS.

Odstupné dle písm. b) nebude poskytnuto zaměstnancům, kterým bude poskytnuto odchodné dle “Koncepce částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění“. Poskytnuté odstupné dle písm. b) tohoto bodu podléhá odvodům na sociální pojištění a zdravotní pojištění.

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

4 PRACOVNÍ DOBA, PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Pracovní doba, pracovní pohotovost a dovolená je řešena přílohou číslo 1 této PKS.

4.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

4.1.1 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno z důvodu obecného zájmu, popř. jiných úkonů v obecném zájmu v rozsahu a za podmínek stanovených v ustanoveních § 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.

Za dobu čerpání neplaceného volna poskytnutého zaměstnanci dle ustanovení §202 ZP v souvislosti poskytnutí osobní pomoci při živelních událostech, nebo v obdobných mimořádných případech, kdy je fyzická osoba povinna dle právních předpisů osobní pomoc

poskytnout, uhradí zaměstnavatel za zaměstnance zdravotní pojištění, a to výhradně v přímé souvislosti se živelnou událostí. Zaměstnavatel 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 zaměstnavateli částku odpovídající zdravotnímu pojištění, které za zaměstnance zaměstnavatel uhradil v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady mzdy.

Zaměstnavatel uhradí pojistné ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb.[1], v platném znění a zákona č. 592/1992 Sb.[2], v platném znění, u funkcionářů OSŽ, FSČR, FVČ, UŽZ, FV, FŽ ČR, CS ČR, SOSaD, DUO uvolněných a uvolňovaných pro činnosti v těchto odborových organizacích dle IN PERs38-B-2011 „Opatření k dlouhodobému uvolňování odborových funkcionářů“, v platném znění.

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

4.1.2. Zaměstnancům, kteří se účastní mezinárodních akcí schválených zaměstnavatelem a 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

[1] zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
[2] zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění

pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborové organizace proplatí ČDC uplatněnou refundaci.

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.

4.1.3 TDM a LOP 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.

4.1.3.1 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. ledna 2014 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.

4.1.3.2 TDM nebo LOP spoluorganizovaný JOS ČDC a místně příslušnými odborovými organizacemi

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí vedoucímu jednotky organizační struktury do 31. ledna 2014 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.

4.1.4 TDM a LOP 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.

4.1.5 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 zákon o obchodních korporacích, 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 Důležité osobní překážky v práci

4.2.1 Tyto důležité osobní překážky jsou definovány v ustanoveních § 191 až § 199 ZP a NV 590/2006 Sb.[3]. Nad tento rámec zaměstnavatel poskytne, 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 kalendářnímroce, 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 další pracovní volno podle tohoto bodu nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 180 dnů před vznikem potřeby pracovního volna.

4.2.2 Zaměstnanec, který byl účasten mimořádné události mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví (viz ustanovení § 122 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění) nebo značné škody na majetku, může z důvodu své psychické újmy, požádat příslušného vedoucího zaměstnance o poskytnutí pracovního volna následujícího bezprostředně po mimořádné události. Příslušný vedoucí zaměstnanec této žádosti vyhoví a po zvážení všech okolností souvisejících s mimořádnou událostí rozhodne po dohodě se zaměstnancem o délce poskytnutého pracovního volna s náhradou mzdy. Takto poskytované pracovní volno se eviduje v informačním systému zaměstnavatele samostatným druhovým znakem.

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

4.2.3 Zaměstnancům, kteří se podíleli na odstranění mimořádné události nebo poskytnutí první pomoci po mimořádné události, zaměstnavatel umožní změnu rozvrhu směn plánovaných na následující tři kalendářní dny po této činnosti, pokud o to požádají. Příloha číslo 6 této PKS.

4.2.4 Pokud zaměstnanec podává vysvětlení příslušným orgánům zaměstnavatele, popř. příslušným orgánům pověřených zaměstnavatelem za účelem objasnění skutečností souvisejících s výkonem práce, považuje se tato doba za výkon práce a započítává se do

[3] Nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění

pracovní doby. Pokud zaměstnanec podává vysvětlení při šetření, které vede Drážní inspekce, je mu poskytnuta náhrada mzdy ve výši odpovídající odpadlému výkonu.

4.2.5 Zaměstnavatel 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 zaměstnavatel uhradí za zaměstnance zdravotní pojištění, a to výhradně v přímé souvislosti s živelnou událostí. Zaměstnavatel 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 zaměstnavateli částku odpovídající zdravotnímu pojištění, které za zaměstnance zaměstnavatel uhradil v době, kdy zaměstnanci poskytl pracovní volno bez náhrady mzdy.

4.2.6 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelné události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vedl 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 4. 16. 3 přílohy číslo 2 této PKS.

5 VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

5.1.1 V případě změn právních předpisů a při zásadní změně vnitřních podmínek zaměstnavatele na základě písemného návrhu předloženého kteroukoliv smluvní stranou bude zahájeno kolektivní vyjednávání o těch ustanoveních PKS a v takovém rozsahu, v jakém budou tato ustanovení změnou právní úpravy, změnou vnitřních podmínek zaměstnavatele nebo rozsahem navržené změny dotčena.

Totéž platí, pokud se změní podmínky pro splnění Podnikatelského plánu ČD Cargo, a.s., na rok 2014, případně ve středně dobém horizontu na roky 2015 až 2017.

5.1.2 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 vyjednáváni, v platném znění, a ZP, není-li v případě jednotlivých závazků stanoveno jinak. To platí i v případě změn a doplňků PKS.

5.1.3 Odborové organizace ve spolupráci se zaměstnavatelem zabezpečí seznámení všech zaměstnanců s touto PKS do 15 dnů od jejího uzavření.

5.1.4 Kontrolu plnění PKS provedou smluvní strany pololetně, a to elektronicky nebo listinou formou. Výsledky plnění PKS se následně projednají v pracovní skupině určené pro kolektivní vyjednávání.

5.1.5 Zjistí-li jedna ze smluvních stran neplnění některého závazku nebo jeho termínu uvedeného v PKS, je povinna neprodleně prokazatelně upozornit druhou stranu.

6 PLATNOST PKS

Tato PKS se uzavírá na dobu od 1. ledna 2014 do 31. prosince 2014, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jinak.

V Praze dne 17. prosince 2013

Za ČD Cargo, a.s.: .....

Za OSŽ: .....

Za FSČR: .....

Za FV: .....

Za FVČ: .....

Za CS ČR: .....

Za DUO: .....

Za SOSaD: .....

Za FŽ ČR: .....

Za UŽZ: .....

Příloha 1 - UPLATŇOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY, PRACOVNÍ POHOTOVOSTI A DOVOLENÉ

1 Účel

Tato příloha upravuje pracovní dobu a pracovní pohotovost zaměstnanců společnosti ČDC.

2 Základní pojmy

2.1 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.

2.2 Kalendářní den a den je definován jako 24 hodin po sobě jdoucích, tj. od 0.00 hodin do 24.00 hodin. Pro účely nepracovního stavu mimo svátku se za den považuje jedna celá směna, která se přiřazuje ke kalendářnímu dni, kde začíná. Příloha číslo 6 této PKS.

2.3 Týden je definován jako období na sebe navazujících 7 dnů.

2.4 Kalendářní týden je určen intervalem pondělí až neděle.

2.5 Kalendářní měsíc je vymezen prvním dnem v měsíci až posledním dnem v měsíci.

2.6 Kalendářní rok je vymezen datem 1. leden až 31. prosinec.

2.7 Rok je 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

2.8 Vyrovnávací období je sjednané časové období definované v týdnech, v němž průměrná týdenní pracovní doba bez práce přesčas se musí rovnat stanovené týdenní pracovní době nebo kratší pracovní době za toto období.

2.9 Směna je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat.

2.10 Dělená směna je směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny.

2.11 Rovnoměrným rozvržením stanovené týdenní pracovní doby se rozumí takové rozvržení stanovené nebo kratší pracovní doby, kdy délka stanovené nebo kratší pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná

2.12 O nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby se jedná, je-li sjednaná týdenní pracovní doba nebo kratší pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny v rámci příslušného vyrovnávacího období dohodnutého v PKS nebo platného ZP, a to tak, že v některých týdnech může být kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba nebo kratší pracovní doba.

2.13 Specifikovaná povolání (pracovní činnosti) dle Katalogu povolání, IN PERs40-B-2010:

83129	Vozmistr
83112	Strojvedoucí
83118	Strojvedoucí v přípravě
83121	Vedoucí obsluhy nákladních vlaků
83122	Posunovač
83121	Vedoucí posunu
83122	Člen obsluhy nákladních vlaků

2.14 Za vícesměnný pracovní režim se pro účely této PKS považuje pracovní režim dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání zaměstnanců v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn). Pro účely této PKS se za vícesměnný pracovní režim považuje také takový pracovní režim, kdy při střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn avšak jen po dobu nejvýše tří hodin.

2.15 Pružná pracovní doba je taková pracovní doba, kdy si zaměstnanci určují sami začátek a konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časového úseku. Mezi dva úseky volitelné doby je vložen časový úsek, v němž jsou zaměstnanci povinni být na pracovišti. Za kalendářní měsíc musí odpracovat stanovenou týdenní pracovní dobu. Příloha číslo 6 této PKS.

2.16 Zaměstnanci, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb.[4], 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.

[4] Nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění

2.17 Povinné školení se z hlediska pracovní doby posuzuje jako překážka v práci, která se považuje za výkon práce.

2.18 Zaměstnancem pracujícím v noci je zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období 26 týdnů po sobě jdoucích. První týden období začíná od 29. prosince 2013.

3 Stanovená týdenní pracovní doba

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 2.13 této přílohy a zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou ve vícesměnném pracovním režimu na **36 hodin**,

b) ostatním zaměstnancům na **37,5 hodin**.

4 Směna

4.1 Délka stanovené směny při rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin. Příloha číslo 6 této PKS.

4.2 U zaměstnanců, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb. [4], v platném znění, nesmí délka směny přesáhnout 13 hodin.

4.3 V případě, že součástí směny je režijní jízda na konci směny, může délka směny činit nejvýše 15 hodin.

4.4 Celková doba stanovené směny se počítá od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směny včetně dob nezapočítávaných do pracovní doby.

4.5 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, pokud se zaměstnavatel s místně příslušnou odborovou organizací nedohodne jinak. To neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek a v případě psychologických vyšetření.

V případě směny zasahující do dvou kalendářních dnů minimální délka naplánovaného výkonu práce ve směně nesmí být kratší než 9 hodin, pokud se zaměstnavatel s místně příslušnou odborovou organizací nedohodne jinak

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 2.13 této přílohy, minimalizovat rozdělení směn v místě jejich pravidelného nástupu.

4.6 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.

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

4.8 Začátek a konec směny je určen rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby, popř. kratší pracovní doby. Zaměstnancům předá zaměstnavatel písemný rozvrh směn dle ustanovení článku 5.7 a 5.8 této přílohy na stanovené období.

4.9 Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit důvody, pro které nemůže nastoupit na směnu.

4.10 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.

5 Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby

5.1 V rámci ČDC je stanovená týdenní pracovní doba rozvržena rovnoměrně a nerovnoměrně v souladu s ustanoveními § 78, § 81, § 83 až § 85, § 99 ZP a NV 589/2006 Sb. [4], v platném znění, s ohledem na bezpečnost práce.

Stanovenou týdenní pracovní dobu popřípadě sjednanou kratší pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi a podle provozních potřeb v souladu s ustanoveními § 78, § 81, § 83 až § 85, § 99 ZP a NV 589/2006 Sb.[4], v platném znění, a určí začátek a konec směn.

5.2 Stanovená období pro rozvržení pracovní doby u zaměstnanců:

a) **s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou** se stanovuje toto období od 29. prosince 2013 do 30. listopadu 2014 a od 1. prosince 2014 do 31. října 2015.

b) **neobsazeno**

c) **ve specifikovaných povoláních, dle bodu 2.13 této přílohy, s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou** jsou stanovena období (vyrovnávací období) od 15. prosince 2013 do 30. června 2014 a od 1. července 2014 do 31. prosince 2014.

d) **pracujících na základě dohody o pracovní činnosti** v rozsahu sjednané dohody maximálně však 52 týdnů,

e) **pracujících na základě dohody o provedení práce** v rozsahu sjednané dohody maximálně 300 hodin za kalendářní rok s tím, že v jednotlivých měsících mohou odpracovat maximálně 150 hodin.

5.3 Pro zaměstnance letmo 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 sjednané kratší pracovní doby zaměstnance.

Pro zaměstnance pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se pro účely odpadlého výkonu z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, případně dalších náhrad, použije fiktivní plán na kalendářní den nebo pracovní den. Příloha číslo 6 této PKS.

5.4 Zaměstnavatel bude plánovat výkon práce v průběhu směny tak, aby s výjimkou přestávek na jídlo a oddech minimalizoval dělení směny.

5.5 Pokud dojde u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v průběhu vyrovnávacího období k trvalé změně na rovnoměrné rozvržení pracovní doby, provede se vyrovnání týdenní pracovní doby k datu účinnosti změn.

5.6 Výpočet personální potřeby zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vychází z celkové potřeby zaměstnanců na známé a předpokládané výkony práce povýšené o procento předpokládaných nepřítomností zaměstnanců. Z celkové personální potřeby zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se určí podíl předem známých výkonů, které lze zaměstnancům naplánovat do směn na vyrovnávací období. Tento podíl (procento) bude vyjádřen počtem zaměstnanců s pevným rozvržením pracovní doby. Ostatní zaměstnanci budou tvořit provozní zálohu a budou zařazeni do režimu letmo. Příloha číslo 6 této PKS.

5.7 Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby

5.7.1 Zaměstnavatel je povinen dle bodu 5.1 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. Zaměstnavatel rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období. Příloha číslo 6 této PKS.

Obdobně se postupuje i při rovnoměrném rozvržení stanovené nebo kratší pracovní doby.

5.7.2 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.**

5.8 Zaměstnanci letmo

5.8.1 Zaměstnanci letmo mohou být zaměstnanci na pracovištích, kde z organizace práce vyplývá, že plánovaný výkon práce musí být v případě nepřítomnosti zaměstnance obsazen jiným zaměstnancem.

Pro zaměstnance letmo je stanoveno vyrovnávací období podle bodu 5.2 této přílohy.

5.8.2 Pro zaměstnance letmo zaměstnavatel průběžně během vyrovnávacího období plánuje na vyrovnávací období směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce. V jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou nesmí přesáhnout **± 10 hodin**.

Zaměstnavatel zaměstnancům určí nástup na další směnu nejpozději při ukončení předchozí směny, nejméně však 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnanci se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Zaměstnavatel na požádání vydá písemný doklad zaměstnanci o skutečně odpracované pracovní době v tomto měsíci nejpozději do pěti pracovních dnů po jeho ukončení.

5.8.3 Zaměstnanci letmo, který nastoupí na směnu, o které bude informován v době kratší než 48 hodin před nástupem na tuto směnu, bude poskytnuta odměna dle článku 4. 14. 3 přílohy číslo 2 této PKS.
Příloha číslo 6 této PKS.

5.9 Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou

Pružná pracovní doba se použije u zaměstnanců, u kterých z povahy vykonávaných pracovních činností vyplývá, že si mohou průběžně plánovat pracovní dobu a organizovat využití pracovní doby sami. V případě, že vznikne potřeba celodenní přítomnosti na pracovišti, může příslušný vedoucí zaměstnanec na jednotlivé dny určit zaměstnanci pevnou pracovní dobu s maximální délkou 12 hodin.

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

6.1 Poskytování přestávek na jídlo a oddech, popř. poskytování přiměřených dob na oddech a jídlo, se řídí ustanovením § 88 ZP. Pokud doba nepřetržité 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).

6.2 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.

6.3 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 v práci 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.

7 Práce přesčas

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

7.2 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.

7.3 Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

7.4 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). Příloha číslo 6 této PKS.

7.5 Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období 52 týdnů po sobě jdoucích počínaje dnem 28. prosince 2013 a konče dnem 27. prosince 2014, a následně počínaje dnem 28. prosince 2014 a konče dnem 27. prosince 2015. Dohodnutá práce přesčas se bude sledovat samostatně.

7.6 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.

7.7 Na poskytnutí náhradního volna za vykonanou práci přesčas se musí zaměstnavatel se zaměstnancem prokazatelně dohodnout. Pokud není termín dohodnut, platí doba udělení čerpání náhradního volna do konce třetího kalendářního měsíce po odpracování vykonané práce přesčas.

7.8 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 vyrozumění.

7.9 Pokud práce přesčas navazuje na směnu, musí být dodrženo ustanovení § 90 odst. 2 písm. a), d), e) ZP a ustanovení § 14 NV č.589/2006 Sb. [4], v platném znění.

7.10 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 odst. 1 zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, v platném znění a v případech odstraňování následků mimořádné události může na stanovenou směnu navazovat nařízená, popřípadě dohodnutá práce přesčas.

8 Práce ve svátek

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

9 Noční práce

9.1 Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Noční prací je práce konaná mezi 22:00 a 06:00 hodinou.

9.2 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 05:00 hodinou nebo končí po 24:00 hodině.

9.3 Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou při doprovodu vlaku, kteří mají stanovenou povinnost sledovat postavení návěstidel, mohou vykonat nejvýše dvě noční směny ve dvou po sobě jdoucích nocích, přičemž součet traťového výkonu v těchto směnách nesmí činit více než 8 hodin v době od 00:00 hodin do 05:00 hodin.

10 Pracovní doba v kalendářním měsíci a ve vyrovnávacím období

10.1 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.

10.2 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 5.9 této přílohy.

10.3 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.

11 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

11.1 Pracovní dobu je třeba rozvrhnout tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

11.2 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:

a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,

b) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

c) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Zaměstnancům, na něž se vztahuje NV 589/2006 Sb. [4], 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.

Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici na území ČR nesmí překročit **11 hodin**, pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodne jinak. Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici mimo území ČR nesmí překročit **11 hodin**. Pro odpočinek zajistí ČDC ubytovací kapacity v blízkosti místa ukončení a zahájení směny.

11.3 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.

12 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

12.1 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.

12.2 Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou budou čerpat nepřetržitý odpočinek v týdnu v sobotu a v neděli jednou v průběhu kalendářního měsíce.

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.

13 Režijní jízda

13.1 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. Výklad k této problematice je řešen č. j. S- 1245/2011-O10.

13.2 Režijní jízda se uplatňuje u zaměstnanců ve specifikovaných povoláních dle bodu 2.13 této přílohy PKS a započítává se do pracovní doby.

13.3 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 struktury 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.

13.4 Podmínky pro bezplatné použití vlaku ČD budou vycházet ze vzájemné dohody ČD a ČDC.

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 režijních jízdách nad 100 km může zaměstnavatel v souladu s bodem 1.1.1.10 IN PERs1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách", v platném znění, zaměstnanci povolit první vozovou třídu ve vlacích ČD, a.s.

13.6 Chůze v obvodech jednotek organizační struktury (u strojvedoucích, pracovníků obsluhy nákladních vlaků při doprovodu vlaku, vozmistrů 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.

14 Pracovní pohotovost

14.1 Podmínkou možnosti zaměstnavatele dohodnout se zaměstnancem pracovní pohotovost je předpoklad naléhavé potřeby výkonu práce nad rámec rozvrhu směn zaměstnance.

14.2 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. 20XX – 6:00 hod. do 10. 10. 20XX – 6:00 hod. mimo stanovený rozvrh směn).

14.3 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.

14.4 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 nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přesčas.

14.5 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.

15 Dovolená

15.1 Výměra dovolené činí v kalendářním roce 5 týdnů.

15.2 Dobu 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 2014 včetně případných zůstatků z předchozího období. Příloha číslo 6 této PKS.

Příloha 1.1 - PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁŘNÍCH DNECH

Počet kalendářních dnů	Pracovní doba (v hodinách týdne)					
	36				37,5	
	hod.	min.	hod.	hod.	min.	hod.
1	5	9	5,15	5	21	5,35
2	10	17	10,28	10	43	10,71
3	15	26	15,43	16	4	16,06
4	20	34	20,56	21	26	21,43
5	25	43	25,71	26	47	26,78
6	30	51	30,85	32	9	32,15
7	36	0	36	37	30	37,5
8	41	9	41,15	42	51	42,85
9	46	17	46,28	48	13	48,21
10	51	26	51,43	53	34	53,57
11	56	34	56,56	58	56	58,93
12	61	43	61,71	64	17	64,28
13	66	51	66,85	69	39	69,65
14	72	0	72	75	0	75
15	77	9	77,15	80	21	80,35
16	82	17	82,28	85	43	85,71
17	87	26	87,43	91	4	91,06
18	92	34	92,56	96	26	96,43
19	97	43	97,71	101	47	101,78
20	102	51	102,85	107	9	107,15
21	108	0	108	112	30	112,5
22	113	9	113,15	117	51	117,85
23	118	17	118,28	123	13	123,21
24	123	26	123,43	128	34	128,57
25	128	34	128,56	133	56	133,93
26	133	43	133,71	139	17	139,28
27	138	51	138,85	144	39	144,65
28	144	0	144	150	0	150
29	149	9	149,15	155	21	155,35
30	154	17	154,28	160	43	160,71
31	159	26	159,43	166	4	166,06

Příloha 2 - SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SPOLEČNOSTI

1 Účel

Systém odměňování zaměstnanců (dále jen systém) upravuje formu odměňování zaměstnanců společnosti ČD Cargo, a.s.

2 Základní pojmy

2.1 Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci v pracovní době na pracovišti ČDC, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

2.2 Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

2.3 Doplňující charakteristika povolání specifikuje takové činnosti ve vyjmenovaných povoláních, které lze kumulovat dle schválených technologických postupů na určených pracovištích projednaných v souladu s IN PERs43-B-2011 a PERs39-B-2011 a jsou uvedeny v IN PERs40-B-2010 „Katalog povolání“, v platném znění.

3 Obecná ustanovení

3.1 Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohod.

3.2 Mzda se skládá z tarifní mzdy, která je vyjádřena tarifním stupněm a příslušnou stupnicí, a dalších mzdových složek poskytovaných v souladu s přílohou číslo 2.1 této PKS. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné, než tímto systémem uvedené formě, není dovoleno.

3.3 Ve smyslu ustanovení § 113 ZP lze se zaměstnancem za vykonanou práci sjednat výši mzdy.

3.4 Zaměstnancům je podle tohoto systému poskytována též odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy.

4 Zařazení a odměňování

4.1 Tarifní zařazení zaměstnance

4.1.1 Zařazení povolání (pracovní činnosti) do tarifních stupňů se provádí v tarifním rozpětí stanoveném IN PERs40-B-2010 „Katalog povolání“, v platném znění. Tarifní stupně uvedené v tarifním rozpětí v Katalogu povolání jsou totožné s tarifními stupni systému.

4.1.2 Nelze-li zařazení zaměstnance do tarifního stupně ve stanoveném tarifním rozpětí podle Katalogu povolání 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 GŘ ČDC. 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 GŘ 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.

4.1.3 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 povolání (pracovní činnosti), které je zařazeno v nejvyšším tarifním stupni a zaměstnanec toto povolání (pracovní činnost) vykonává.

4.1.4 Zaměstnanec se zařadí do stupnice:

a) stupnice **0** - pro ostatní zaměstnance níže neuvedené,

b) stupnice **1** - pro zaměstnance v jednosměnném pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou,

c) stupnice **2** - pro zaměstnance zařazené ve dvousměnném pracovním režimu méně než sedm dní v týdnu,

d) stupnice **3** - pro zaměstnance zařazené ve trojsměnném a dvousměnném pracovním režimu sedm dní v týdnu a pro zaměstnance ve dvousměnném pracovním režimu ve směnách denních a nočních a v povolání KZAM 831 18 strojvedoucí v přípravě,

e) stupnice **4** - pro zaměstnance v povolání:

83129	Vozmistr
83112	Strojvedoucí
83121	Vedoucí obsluhy nákladních vlaků
83122	Posunovač
83121	Vedoucí posunu
83122	Člen obsluhy nákladních vlaků

4.1.5 Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen přidělovat zaměstnanci zejména pracovní činnosti odpovídající přiznanému tarifnímu stupni a stupnici. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnance **přestane odpovídat přiznanému tarifnímu stupni**, provede se **nové zařazení** vždy k prvnímu dni následujícího **kalendářního měsíce**. V případě, že přiznaná stupnice přestane odpovídat režimu práce, provede se nové zařazení do stupnice vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce příslušného kalendářního roku. Příloha číslo 6 této PKS

4.1.6 Zařazení zaměstnanců v období odborného rozvoje

4.1.6.1 Zařazení zaměstnance při zaškolování, popřípadě zaučení:

4.1.6.1.1 Zaměstnanec bez kvalifikace se po dobu zaškolování, popřípadě zaučování zařadí o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazen druh sjednané práce, a to pouze po dobu sjednanou v pracovní smlouvě.

4.1.6.1.2 Pokud zaměstnanec neuspěje u odborné zkoušky, zařadí se po dobu dalšího trvání přípravy k vykonání zkoušky o další tarifní stupeň níže.

4.1.6.1.3 Zaměstnanci, který nemá v pracovní smlouvě sjednanou dobu zaškolování, popřípadě zaučení se přiznává tarifní stupeň sjednaného druhu práce.

4.1.6.2 Odborná praxe absolventů:

Absolvent střední školy, vyšší odborné školy a absolvent vysoké školy se zařazuje v rámci tarifního rozpětí do tarifního stupně v souladu s IN PERs40-B-2010 „Katalog povolání“, v platném znění.

4.1.6.3 Získávání kvalifikace pro sjednaný druh práce

4.1.6.3.1 Pokud je se zaměstnancem sjednána příprava na druh práce – strojvedoucí nebo vozmistr, zařazuje se zaměstnanec do 7 tarifního stupně, respektive do 6 tarifního stupně.

4.1.6.3.2 Ostatní zaměstnanci, v případě, že je s nimi sjednána příprava na jiný druh práce, se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazen sjednaný druh práce, a to na dobu sjednanou v pracovní smlouvě.

4.2 Tarifní mzda

4.2.1 Zaměstnanci se stanoví tarifní mzda formou měsíčního nebo hodinového tarifu, který odpovídá příslušnému tarifnímu stupni a stupnici, do nichž je zaměstnanec zařazen.

4.2.2 Mzdové tarify (měsíční tarif i hodinové mzdové tarify) vychází z jednotlivých tarifních stupňů a stupnic, které jsou dohodnuty v PKS.

4.2.3 Zaměstnanci, kterému se tarifní stupeň nebo stupnice zvyšuje nebo snižuje, přísluší její nová výše ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

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

4.3 Smlouvy o mzdě

4.3.1 Smlouvu o výši mzdy (dále jen smlouva o mzdě) a podmínkách pro její výplatu ve smyslu ustanovení § 113 ZP lze uzavřít s některými zaměstnanci společnosti ČDC.

4.3.2 Smlouvu o mzdě a podmínky 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.

4.3.3 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.

4.3.4 Ke smlouvě o mzdě nad rozsah základní sjednané smluvní mzdy bude pro všechny zaměstnance stanovena výše mzdy, která bude vázána na plnění konkrétních ukazatelů. Pravidla pro stanovení procentuálního poměru mezi základní sjednanou mzdou a nezaručenou částí stanovené výši mzdy budou projednány na pravidelném jednání zaměstnavatele s představiteli odborových centrál. Na úrovni JOS budou projednány konkrétní ukazatele s místně příslušnými odborovými organizacemi. 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 za odpracované hodiny

4.3.5 Sjednáním smlouvy o mzdě podle předchozích bodů nejsou dotčeny nároky zaměstnance na náhradu mzdy a dále:

- na mzdu vázanou na plnění konkrétních ukazatelů,
- na paušální mzdu za práci přesčas pokud byla sjednána v souladu s ustanovením § 93 ZP, v platném znění,

- na mzdu za dohodnutou práci přesčas (bod 4.7 této přílohy),
- na mzdu a náhradu mzdy za svátek (bod 4.8 této přílohy),
- na příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (bod 4.9 této přílohy),
- na příplatek za práci v noci (bod 4.10 této přílohy),
- na příplatek za práci o sobotách a nedělích (bod 4.11 této přílohy),
- na odměny (bod 4.14 této přílohy),
- na odměnu za pracovní pohotovost (bod 4.21 této přílohy).

4.3.6 Sjednaná smlouva o mzdě se vyplácí zaměstnanci měsíčně za odpracované hodiny.

4.4 Odměny z dohod

4.4.1 Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávání v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.

4.4.2 Při dohodě o provedení práce se výše odměny sjednává celkovou částkou za provedení pracovního úkolu nebo hodinovou mzdou.

4.4.3 Při dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce se sjednává odměna ve výši odpovídající výkonu práce za jednu hodinu při respektování minimální mzdy vyhlášené MPSV. Příloha číslo 6 této PKS.

4.5 Formy mzdy

4.5.1 Pro odměňování zaměstnanců se použije časová mzda.

4.5.2 Časová mzda se určuje jako měsíční mzdový tarif nebo zaručená měsíční sjednaná mzda ve smlouvě o mzdě, odpovídající odpracované době, popřípadě jako součin hodinového mzdového tarifu přiznaného tarifního stupně nebo hodinové smluvní mzdy a odpracované doby.

4.5.3 Pokud zaměstnanec vykonává v rámci pracovní doby stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, přísluší zaměstnanci při samostatném výkonu práce v průběhu pracovní doby tarifní stupeň podle převážně odpracovaných hodin. Pokud pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni v rámci pracovní doby, nepřevažuje, přísluší zaměstnanci vyšší tarifní stupeň pouze za hodiny odpracované ve vyšším tarifním stupni.

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

4.6 NEOBSAZENO

4.7 Mzda za práci přesčas

4.7.1 Za dobu práce přesčas [5] přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda") a příplatek ve výši procent průměrného výdělku sjednaných v PKS, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem prokazatelně nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

Výše příplatků je sjednána v písmenu C přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.7.2 Mzda za vykonanou práci přesčas (bez příslušného příplatku) je splatná vždy ve stanoveném termínu podle ustanovení článku 4.26.1 této přílohy, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv [6].

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

- na poskytnutí náhradního volna,
- na termínu poskytnutí náhradního volna.

4.7.4 Pokud nebude náhradní volno poskytnuto v zákonné době (tři kalendářní měsíce po výkonu práce přesčas) nebo v dohodnutém termínu, přísluší zaměstnanci příplatek podle bodu 4.7.1 této přílohy.

4.7.5 V případě, že dojde ve smyslu bodu 4.7.4 k dodatečné úhradě příplatku, provede se jeho výpočet z období, kdy zaměstnanec práci přesčas vykonal.

4.8 Mzda a náhrada mzdy za svátek

4.8.1 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.

4.8.2 Svátkem pro účely tohoto systému se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů [7].

---

[5] § 93 ZP
[6] § 114 ZP
[7] zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění

4.8.3 Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 00:00 hod do 24:00 hod v kalendářním dni, na který svátek připadne.

4.8.4 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.

4.9 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

4.9.1 Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování je stanoveno v ustanovení §6, §7 NV 567/2006 Sb., o vymezení ztíženého pracovního prostředí, v platném znění. V podmínkách ČDC je toto vymezení uvedeno IN PERs21-B-2008 Směrnice BOZP.

4.9.2 Výše příplatku je sjednána v písmenu D přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.10 Příplatek za práci v noci

4.10.1 Prací v noci je práce konaná v době mezi 22:00 hod. a 06:00 hodinou.

4.10.2 Výše příplatku za práci v noci je sjednána v písmenu E přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.11 Příplatek za práci o sobotách a nedělích

4.11.1 Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek.

4.11.2 Výše příplatku je sjednána v písmenu F přílohy číslo 2.1 této PKS:

4.12 Příplatek za práci v dělené směně

4.12.1 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 číslo 2.1 této PKS. Příplatek za práci v dělené směně náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny.

4.12.2 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.

4.13 Osobní ohodnocení

4.13.1 Osobní ohodnocení náleží zaměstnanci, který je odměňován tarifní mzdou. Osobní ohodnocení náleží zaměstnanci v období přípravy na výkon povolání, a to pouze v rozsahu zhodnocení praxe.

4.13.2 Při stanovení výše osobního ohodnocení zaměstnance bude zhodnocena praxe, kvalifikace a osobní přístup, předpoklady a výkonnost, a to v souladu s IN PERs42-B-2011 „Zásady pro poskytování osobního ohodnocení“, v platném znění.

4.13.3 Pro zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti je stanoven ukazatel „Komplexní plnění pracovních úkolů“, který je určen nadřízeným zaměstnancem a vychází z pracovní činnosti a charakteristiky výkonu práce zaměstnance. Pro ohodnocení tohoto ukazatele zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo s pružnou pracovní dobou se bude vycházet z minimální **výše 5,90%** přiznané tarifní mzdy zaměstnance.

4.13.4 Pro zhodnocení osobních předpokladů a výkonnosti je stanoven ukazatel „Komplexní plnění pracovních úkolů“, který je určen nadřízeným zaměstnancem a vychází z pracovní činnosti a charakteristiky výkonu práce ostatních zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Pro ohodnocení tohoto ukazatele se bude vycházet z minimální **výše 8,25%** přiznané tarifní mzdy zaměstnance.

4.13.5 Pro další motivaci zaměstnanců, nad rámec limitů uvedených v bodech 4.13.3 a 4.13.4 tohoto článku, budou ředitelem odboru lidských zdrojů vyhlášeny konkrétní sazby pro jednotlivé jednotky organizační struktury.

4.13.6 Vedoucí jednotky organizační struktury ve své pravomoci po dohodě s odborovými organizacemi stanoví pravidla pro přiznání sazeb, která budou vyhlášena v souladu s bodem 4.13.5 tohoto článku.

4.14 Odměny

4.14.1 Zaměstnancům lze za plnění mimořádných úkolů a mimořádnou iniciativu poskytnout odměnu. Odměnu lze poskytnout za podmínek stanovených opatřením, které vydává příslušný vedoucí zaměstnanec po dohodě s odborovými organizacemi.

4.14.2 Poskytování cílové odměny statutárním orgánem

4.14.2.1 Zaměstnancům ČDC může předseda představenstva poskytnout odměnu až do výše jedné průměrné měsíční mzdy zaměstnance, kterému je odměna poskytována. Jednomu zaměstnanci může být taková odměna poskytnuta nejvýše jednou za šest měsíců. Předseda představenstva je povinen na nejbližším následujícím zasedání představenstva ČDC o každém takovém svém rozhodnutí vyrozumět ostatní členy představenstva.

4.14.2.2 Zaměstnancům ČDC může na základě svého rozhodnutí poskytnout odměnu též představenstvo ČDC, a to až do výše trojnásobku průměrné měsíční mzdy zaměstnance, kterému je odměna poskytována. Jednomu zaměstnanci může být taková odměna poskytnuta nejvýše jednou za šest měsíců.

4.14.2.3 Představenstvo ČDC může rozhodnout i o poskytnutí odměny, která převyšuje trojnásobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance, kterému má být odměna poskytnuta. V takovém případě je představenstvo ČDC povinno vyžádat si k poskytnutí odměny předchozí souhlas valné hromady ČDC.

4.14.2.4 Poskytnutí odměny dle bodu 4.14.2.1 musí být doloženo členům představenstva ČDC s důvody a skutečnostmi rozhodnými pro její přiznání.

4.14.2.5 O vyplacených odměnách dle bodu 4.14.2, bude předseda představenstva ČDC informovat zástupce OC při pravidelných jednáních.

4.14.2.6 Ustanovení bodu 4.14.2 nevylučuje poskytnutí odměny podle dalších bodů článku 4.14 Odměny, této přílohy.

4.14.3 Odměna pro zaměstnance letmo

Pokud zaměstnanec letmo nastoupí po dohodě na základě provozní potřeby na směnu, o které byl informován v době kratší než 48 hodin, přísluší mu odměna podle písmena N přílohy číslo 2.1 této PKS.
V případě informace o nástupu a zrušení směny v rámci 48 hodin se zaměstnanci přizná odměna v časovém pásmu, která je pro něj výhodnější.
Za zrušení směny a přidělení nové směny se pro účely odměny nepovažuje nástup nebo ukončení s časovým rozdílem 2 hodiny na začátku nebo na konci původní směny.

4.14.4 Zvláštní odměna

4.14.4.1 Zaměstnanci, jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností pro zaměstnavatele, se poskytne zvláštní odměna, za podmínky, že jeho pracovní poměr k ČDC (ČD, SŽDC) trval nepřetržitě nejméně:

- **5 let** před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a) až b) tohoto bodu, ve výši **10 000,- Kč**,
- **10 let a více** před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a) až b) tohoto bodu, ve výši **14 000,- Kč**.

a) ke dni životního jubilea 50 let věku,

b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod dle ustanovení § 28 zákona č. 155/1995 Sb. [8], o důchodovém pojištění, v platném znění, nebo po předchozím rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu, za podmínky, že pracovní poměr

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

bude ukončen dohodou podle ustanovení § 49 ZP; odměna z tohoto důvodu může být vyplacena pouze jednou. Příloha číslo 6 této PKS

c) při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního důchodu před dosažením důchodového věku podle ustanovení § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou podle ustanovení § 49 ZP. Příloha číslo 6 této PKS.

Nastoupí-li zaměstnanec, kterému byla odměna poskytnuta znovu do pracovního poměru k ČDC, nelze mu poskytnout další odměnu podle písmena b) nebo c) tohoto bodu.

Zvláštní odměna se poskytne za předpokladu, že v předchozích 13 kalendářních měsících zaměstnanec odpracoval u ČDC celkem nejméně 21 dní.

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

Bližší podmínky k poskytnutí této odměny jsou uvedeny v příloze číslo 6 této PKS.

4.14.5 Odměna za zaškolování

4.14.5.1 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, odměna za zaškolování, nebylo-li k této činnosti již přihlédnuto ve smlouvě o mzdě. Příloha číslo 6 této PKS.

4.14.5.2 Zaměstnancům, kteří zaškolují zaměstnance v rámci specifikovaných povolání dle bodu 2.13 přílohy číslo 1 této PKS, náleží odměna za zaškolování, nebylo-li k této činnosti již přihlédnuto ve smlouvě o mzdě.

4.14.5.3 Odměna školitele vychází ze mzdového tarifu, ve kterém je školitel zařazen. Výše odměny je sjednána v písmenu B přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.14.6 Odměna za nepravidelný nástup

4.14.6.1 Odměna se poskytuje za každou odpracovanou směnu zaměstnancům ve specifikovaných povoláních (pracovních činnostech) **uvedených v bodu 2.13 přílohy číslo 1 této PKS:**

- u které je začátek v době od 22:00 hodin do 04:59 hodin
- u které je ukončení v době od 22:01 do 05:00 hodin

U ostatních zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se odměna poskytne až poté, co bude ředitelem odboru lidských zdrojů odsouhlasena organizace práce na dotčeném pracovišti. Příloha číslo 6 této PKS.

4.14.6.2 Odměna se poskytuje za práci přesčas pouze v případě, pokud práce přesčas svým charakterem odpovídá původně naplánované směně.

4.14.6.3 Výše odměny za odpracovanou směnu je uvedena v písmenu P přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.15 Odměňování při prostojích

4.15.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj[9], 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 číslo 2.1 této PKS.

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

4.16 Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích

4.16.1 Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy[10] 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.

4.16.2 Nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci dle bodu 4.16.1 této přílohy, přísluší mu náhrada mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku dle písmena **M** přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.16.3 Za poskytnuté pracovní volno v souladu s bodem 4.2.6 základního textu PKS se poskytne zaměstnanci náhrady mzdy ve výši sjednaných procent průměrného výdělku dle písmena **M** přílohy číslo 2.1 této PKS.

[9] § 207 písm. a) ZP
[10] § 207 písm. b) ZP

4.17 Odměňování při převedení na jinou práci

4.17.1 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.

4.17.2 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.

4.17.3 Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 2 písm. b) ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce. 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.

4.18 Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště

4.18.1 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.

4.18.2 Za dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů se mzda nekrátí.

4.18.3 Stejným způsobem jako v předchozích bodech se postupuje při cestě mimo pravidelné pracoviště.

4.19 Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách

4.19.1 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).

4.19.2 Pokud zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou vykonají zaměstnavatelem nařízenou lékařskou prohlídku mimo stanovený rozvrh směn, poskytne se za dobu související s nařízeným lékařským vyšetřením, odměna odpovídající průměrnému hodinovému výdělku zaměstnance.

4.20 Odměňování při odborném rozvoji zaměstnanců

Při odborném rozvoji zaměstnanců se postupuje v souladu s hlavou II. Zákoníku práce v platném znění.

4.20.1 Zaškolení a zaučení – zaměstnavatel je povinen zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, popřípadě přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce, zaškolit nebo zaučit. Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce a je odměňován mzdou.

4.20.2 Odborná praxe absolventů škol – zaměstnavatel je povinen zabezpečit absolventům středních škol, vyšších odborných a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce. Maximální doba odborné praxe činí 2 roky a je odměňována mzdou. Do celkové doby dvou let se nezapočítává doba mateřské a rodičovské dovolené.

4.20.3 Prohlubování kvalifikace – jedná se o průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace v souvislosti s výkonem sjednaného druhu práce. Zaměstnanec je povinen prohlubovat si kvalifikaci (formou účastí na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace) k sjednanému druhu práce. Prohlubování kvalifikace se považuje za výkon práce a je odměňován mzdou.

4.20.4 Zvýšení kvalifikace – jedná se o změnu hodnoty kvalifikace, zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Forma zvyšování je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání.

4.20.5 Zvyšování kvalifikace v zájmu zaměstnavatele

4.20.5.1 Při získání kvalifikace v zájmu zaměstnavatele pro sjednaný druh práce v povolání strojvedoucí a vozmistr jsou dohodnuta následující práva:

- za dobu absolvování kurzu je zaměstnanec odměňován náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku
- za dobu praktické odborné přípravy je zaměstnanec odměňován mzdou a současně zaměstnavatel umožní zaměstnanci stravování v souladu s přílohou č. 3. této PKS pokud zaměstnanci nevznikne nárok na cestovní náhrady.

4.20.5.2 Pro ostatní zaměstnance při zvýšení kvalifikace v zájmu zaměstnavatele se uplatňuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.20.6. Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu náhrada mzdy nepřísluší.

4.20.7 V souladu s ustanovením § 234 ZP, v platném znění, uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu.

4.21 Odměna za pracovní pohotovost

Při pracovní pohotovosti v místě trvalého nebo dočasného pobytu přísluší zaměstnanci za hodinu pohotovosti odměna ve výši sjednané v písmenu H přílohy číslo 2.1 této PKS.

4.22 Přepočet měsíčních částek na částky hodinové

4.22.1 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 v zúčtovacím období použije při přepočtu měsíční částky na jednu hodinu příslušný koeficient, který bude vycházet ze sjednané pracovní doby v PKS.

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

4.22.3 Koeficienty jsou stanoveny:

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

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

4.23.1 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.

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

4.23.3 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.

4.24 Proplácení zlomků hodin

4.24.1 Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší zaměstnanci i za zlomky hodin.

4.24.2 Obdobně se postupuje i u hodin, za které přísluší náhrada mzdy, příplatky a odměny.

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

4.25.1 Mzda nebo odměna se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to do 15. dne následujícího kalendářního měsíce, nebo po skončení období, za který je splatná 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. Zároveň s výplatou mzdy se vyplácí náhrady cestovních výdajů dle IN PERs1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách".

4.25.2 Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích[11].

4.25.3 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 vyhlašován 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

[11] § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, v platném znění

poměr vyhlášený Českou národní bankou platný v den, ve kterém zaměstnavatel nakupuje cizí měnu pro účely výplaty mzdy.

4.25.4 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 jednotky organizační struktury stanoví vlastním opatřením místo a dobu výplaty mzdy. Toto opatření projedná s odborovými organizacemi.

4.25.5 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.

4.25.6 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.

4.25.7 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.

4.25.8 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.

4.25.9 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 banky[12] nebo

[12] Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, v platném znění

spořitelního či úvěrního družstva[13], a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

4.25.10 Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru, u ostatních složek se postupuje obdobně. Pro zaokrouhlování v cizí měně platí přiměřeně ustanovení předchozí věty.

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

4.26.1 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 při dodržení ustanovení § 145 a následujících ZP, v platném znění 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.

Závazek zaměstnavatele provádět srážky ze mzdy se nevztahuje na případy, kdy je se zaměstnancem podle zákona č.182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění, zahájeno řízení o oddlužení. Po doručení rozhodnutí o schválení oddlužení formou splátkového kalendáře zaměstnavatel provádí srážky z příjmů zaměstnance podle S-945/2011-O10/03 Opatření ředitele O 10 ČD Cargo, a.s., k provádění srážek ze mzdy zaměstnanců v insolvenčním řízení.

4.26.2 Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy zabezpečí v souladu s ustanovením § 146 ZP 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,

[13] 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.

- na úhradu pohledávek týkajících se odborového orgánu odborové organizace působící v ČDC, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance.

4.26.3 Dohody o srážkách ze mzdy uzavřené před 1. lednem 2014 se posuzují až do svého zániku podle dosavadní právní úpravy platné před 1. lednem 2014.

5 Závěrečná ustanovení

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

5.2 Právní vztahy upravené tímto systémem se řídí platnými právními předpisy ČR.

5.3 Mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto systému se posuzují podle příslušně platných předpisů ČR.

5.4 Za správné uplatňování tohoto systému odpovídá vedoucí příslušné jednotky organizační struktury nebo jím pověřený zaměstnanec.

Příloha 2.1 - SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ, ODMĚN A NÁHRADY

A. Mzdové tarify

TS	Stupnice 0			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		Měsíční tarif	hodinový tarif pro prac.dobu	
		36	37,5		36	37,5		36	37,5		36	37,5		36	37,5
1	**9 810**	62,9	60,6	**10 210**	65,4	63,0	**10 910**	69,9	67,3	**11 370**	72,9	70,2	**11 690**	74,9	72,2
2	**11 280**	72,3	69,6	**11 680**	74,9	72,1	**12 380**	79,4	76,4	**12 840**	82,3	79,3	**13 160**	84,4	81,2
3	**12 700**	81,4	78,4	**13 100**	84,0	80,9	**13 800**	88,5	85,2	**14 260**	91,4	88,0	**14 580**	93,5	90,0
4	**14 130**	90,6	87,2	**14 530**	93,1	89,7	**15 230**	97,6	94,0	**15 690**	100,6	96,9	**16 010**	102,6	98,8
5	**15 480**	99,2	95,6	**15 880**	101,8	98,0	**16 580**	106,3	102,3	**17 040**	109,2	105,2	**17 360**	111,3	107,2
6	**16 950**	108,7	104,6	**17 350**	111,2	107,1	**18 050**	115,7	111,4	**18 510**	118,7	114,3	**18 830**	120,7	116,2
7	**18 370**	117,8	113,4	**18 770**	120,3	115,9	**19 470**	124,8	120,2	**19 930**	127,8	123,0	**20 250**	129,8	125,0
8	**19 680**	126,2	121,5	**20 080**	128,7	124,0	**20 780**	133,2	128,3	**21 240**	136,2	131,1	**21 560**	138,2	133,1
9	**21 080**	135,1	130,1	**21 480**	137,7	132,6	**22 180**	142,2	136,9	**22 640**	145,1	139,8	**22 960**	147,2	141,7
10	**22 570**	144,7	139,3	**22 970**	147,2	141,8	**23 670**	151,7	146,1	**24 130**	154,7	149,0	**24 450**	156,7	150,9
11	**23 870**	153,0	147,3	**24 270**	155,6	149,8	**24 970**	160,1	154,1	**25 430**	163,0	157,0	**25 750**	165,1	159,0
12	**25 340**	162,4	156,4	**25 740**	165,0	158,9	**26 440**	169,5	163,2	**26 900**	172,4	166,0	**27 220**	174,5	168,0
13	**26 690**	171,1	164,8	**27 090**	173,7	167,2	**27 790**	178,1	171,5	**28 250**	181,1	174,4	**28 570**	183,1	176,4
14	**28 470**	182,5	175,7	**28 870**	185,1	178,2	**29 570**	189,6	182,5	**30 030**	192,5	185,4	**30 350**	194,6	187,3
15	**31 890**	204,4	196,9	**32 290**	207,0	199,3	**32 990**	211,5	203,6	**33 450**	214,4	206,5	**33 770**	216,5	208,5
16	**35 210**	225,7	217,3	**35 610**	228,3	219,8	**36 310**	232,8	224,1	**36 770**	235,7	227,0	**37 090**	237,8	229,0

B. Odměny za zaškolování (bod 4.14.5 „Systém 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 **20%** přiznaného tarifního stupně (zaručené části dohodnuté mzdy) školitele pro specifikovaná povolání uvedená v bodu 2.13 přílohy č. 1 této PKS

C. Příplatek za práci přesčas (bod 4.7 „Systém 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 4.9 „Systém 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 4.10 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

11 průměrného výdělku nejméně však 13 -Kč za hodinu práci v noci

F. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (bod 4.11 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

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

G. Příplatek za dělenou směnu (bod 4.12 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

40% průměrného výdělku, nejméně však 42,-Kč za hodinu rozdělení
80% průměrného výdělku za hodinu rozdělení v případě dělené směny na území cizího státu, pokud zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci vhodnou místnost dle článku 2.2.2 základního textu této PKS

H. Odměna za pracovní pohotovost (bod 4.21 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti

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

I. Odměňování při prostojích (bod 4.15 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

Náhrada mzdy přísluší ve výši 90% průměrného výdělku

M. Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech (bod 4.16 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

Náhrada mzdy dle bodu 4.16.2 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 4.16.3 přísluší ve výši:	
80%	0 – 7 kalendářních dnů
60%	8 – 14 kalendářních dnů

N. Odměna pro zaměstnance letmo (bod 4.14.3 „Systém odměňování zaměstnanců společnosti“)

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

P. Odměna za nepravidelný nástup (bod 4.14.6 „Systému odměňování zaměstnanců společnosti“)

Odměna za nepravidelný nástup	60,- Kč za odpracovanou směnu

Příloha 3 - STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

3.1 Stravování

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.

3.2 Organizace stravování

3.2.1 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.

3.2.2 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.

3.2.3 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 3.2.2 této přílohy. Za práci přesčas se pro účely stravování nepovažuje doba lékařských a psychologických vyšetření.

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

3.2.5 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).

3.2.6 Zaměstnavatel jako formu stravování nabídne 1x za směnu poukázku na jídlo v nominální hodnotě 80,- Kč zaměstnancům specifikovaných povolání dle bodu 2. 13 přílohy č. 1 této 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.

3.2.7 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, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb., za splnění podmínek uvedených v písmenu a) a b) bodu 3.2.6.

3.3 Ceny jídel

3.3.1 Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů (celosíťových, lokální dodavatel) formou stravenek nebo poukázek na jídlo je stanovena úhrada z nákladů jednotek organizační struktury 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 (PERs-1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách“, v platném znění) 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 3.2.6 této přílohy je stanovena úhrada z nákladů jednotek organizační struktury ČDC ve výši 50% na jednu poukázku na jídlo.

3.3.2 Cena stravenky hrazená zaměstnancem musí být stanovena nejníže tak, aby 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.

3.4 Poskytování stravování jiným osobám

3.4.1 Jednotka organizační struktury 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 jednotky organizační struktury, jinak se cena stravenky stanoví stejným způsobem jako pro zaměstnance,
- poukázky na jídlo nelze nabízet.

3.4.2 Jednotka organizační struktury 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.

3.5 Náhradní stravování

Jednotka organizační struktury 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.

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

3.6.1 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.

3.6.2 V případě zajištění stravování zaměstnancům PPS v místním stravovacím zařízení sousedské železnice se stanoví cena stravenky včetně příspěvku zaměstnavatele dle bodu 3.3 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.

3.7 Náhrady výdajů

Poskytování cestovních náhrad zaměstnanců ČDC je řešeno IN PERs1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách“, v platném znění.

3.7.1 Stravné při pracovních cestách na území ČR

3.7.1.1 Za každý kalendářní den pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši spodní hranice stanovené v ustanovení § 163 odst. 1 až 4 ZP. Tato výše stravného se mění

v závislosti na vývoji cen prováděcím právním předpisem vydaným podle ustanovení § 189 ZP.

3.7.1.2 Zaměstnancům ve specifikovaných povoláních dle bodu 2.13 přílohy č. 1 této PKS a referentům kvality, při výkonu práce, přísluší za každý kalendářní den pracovní cesty stravné ve výši:

- 75,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 114,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
- 175,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

3.7.1.3 Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, na které zaměstnanec finančně nepřispívá, stravné se krátí za každé bezplatné jídlo o tyto hodnoty:

- 70% stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35% stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 25% stravného trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla.

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

3.7.1.4 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.

3.7.1.5 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.

3.7.2 Stravné při pracovních cestách mimo území ČR

3.7.2.1 Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve výši příslušné sazby, jestliže doba strávená mimo území ČR trvá v kalendářním dni déle než 18 hodin. Trvá-li tato doba déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve výši dvou třetin zahraničního stravného, trvá-li tato **doba 12 hodin** a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné podle ustanovení § 163 ZP, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné ve výši jedné třetiny sazby zahraničního stravného.

Pokud za dobu zahraniční pracovní cesty strávenou mimo území ČR nevznikne zaměstnanci nárok na stravné v cizí měně, připočte se tato doba k době trvání pracovní cesty na území ČR. Toto stravné se vykazuje zvlášť.

Zahraniční stravné se neposkytuje, trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než 60 minut nebo, trvá-li doba strávená mimo území ČR 5 hodin a méně a zaměstnanci zároveň vzniklo právo na stravné za cestu na území České republiky. Příloha č. 6 této PKS.

Pokud zahraniční pracovní cesta trvá celkem méně jak 12 hodin, pro poskytování zahraničního stravného je určena „stanovená základní sazba zahraničního stravného“, ze které se provede příslušný výpočet náhrady. Trvá-li zahraniční pracovní cesta celkem 12 a déle jak 12 hodin, při výpočtu zahraničního stravného se vychází z „vyhlášené základní sazby zahraničního stravného“.

3.7.2.2 Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, a na které zaměstnanec finančně nepřispívá, stravné se krátí za každé poskytnuté jídlo o tyto hodnoty:

- 70% zahraničního stravného jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši
- 35% zahraničního stravného jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši,
- 25% zahraničního stravného jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla.

Zahraniční stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

3.7.2.3 Při zahraniční pracovní cestě vzniká kromě nároků v cizí měně i nárok na stravné v tuzemské měně za dobu cesty na území ČR za podmínek stanovených pro tuzemskou pracovní cestu (kapitola 2, bod 2.1.3 IN PERs1-B-2008 „Směrnice o cestovních náhradách“, v platné znění). Při zahraniční pracovní cestě při určení stravného v tuzemské měně za dobu strávenou na území ČR se doby strávené od počátku pracovní cesty až do ukončení pracovní cesty na území ČR sčítají (doby do přechodu a po přechodu české státní hranice), pokud spadají do jednoho kalendářního dne a posuzují-li se jako jedna pracovní cesta. Pokud za dobu zahraniční pracovní cesty strávenou mimo území ČR nevznikne zaměstnanci nárok na stravné v cizí měně, připočte se tato doba k době trvání pracovní cesty na území ČR. Toto stravné se vykazuje zvlášť.

3.7.2.4 Je-li zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště, přísluší mu stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cesty k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

Doby strávené mimo území ČR, které trvají 1 hodinu a déle při více zahraničních pracovních cestách v jednom kalendářním dni, se pro účely zahraničního stravného sčítají. Doby, za které nevznikne zaměstnanci právo na zahraniční stravné, se připočítávají k době rozhodné pro poskytnutí stravného při tuzemských pracovních cestách.

3.7.2.5 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.

Příloha 4 - POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČDC

Úvodní ustanovení

4.1.1 Kondiční pobyty (dále jen „KOP") v rozsahu **12** pobytových dnů jsou poskytovány těm zaměstnancům, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny **nebo** vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy v souladu s vyhláškou č. 101/1995 Sb., kterou se vydává zdravotní Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, v platném znění, a současně splňují podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem Dohodu o poskytnutí KOP (příloha č. 4.3 této přílohy).

4.1.2 Při účasti na KOP poskytne ČDC zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v délce **13** dní.

4.1.3 Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP ve výši 100,- Kč za každý absolvovaný pobytový den. Není-li se zaměstnancem dohodnuto jinak, úhrada se provádí jednorázovou srážkou ze mzdy po absolvování KOP.

ČDC v případě zájmu zabezpečí pro zaměstnance nadstandardní ubytování, stravování a služby, jestliže o takový nadstandard požádá a je ochoten se na něm finančně podílet.

4.1.4 ČDC dle svých možností bude ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami využívat preventivní programy rozšířené zdravotní péče o pojištěnce ve prospěch svých zaměstnanců.

4.2 Poskytování kondičních pobytů

4.2.1 KOP poskytovaný zaměstnavatelem je určen pro zaměstnance ČDC ve vybraných povoláních (pracovních činnostech), kteří nejsou ve výpovědní době z důvodu ukončení pracovního poměru na vlastní žádost, a současně splňují některou z těchto podmínek:

a) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČDC (ČD, SŽDC) a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 4.1 nebo 4.2 a v době nároku na KOP některé z těchto povolání (pracovních činností) po stanovenou týdenní pracovní dobu dle bodu 3 přílohy č. 1 této PKS vykonávají,

b) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČDC (ČD, SŽDC) a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 4.1 nebo 4.2, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazení do jiných povolání (pracovních činností) a vznikl by jim nárok na kondiční pobyt nejpozději do 12 měsíců od přeřazení.

4.2.2 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).

4.2.3 KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou:

a) jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č. 4.1,

b) jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č. 4.2.

4.2.4 Do nepřetržitého pracovního poměru u ČDC se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba 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).

4.2.5 KOP nejsou určeny pro zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti nebo s akutním rozvinutím chronických onemocnění bez pracovní neschopnosti.

4.2.6 Výjimky z nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání dle přílohy č. 4.1 nebo 4.2, 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.

4.3 Organizační postup při zajišťování KOP

4.3.1 Termín nástupu zaměstnance na KOP a lázeňské zdravotnické zařízení určuje zaměstnavatel.

4.3.2 Zaměstnanec obdrží poukaz na KOP nejpozději 15 dnů před nástupem.

4.3.3 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.

Personální pracoviště příslušné jednotky organizační struktury dle možnosti 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.

4.3.4 Zaměstnanec, který se bez řádného udání důvodu (dle bodu 4.3.3) 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.

4.4 Podmínky dodržování programu KOP

4.4.1 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.

4.4.2 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.

4.4.3 Vedoucí (určený) zaměstnanec jednotky organizační struktury je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s odborovou organizací zastupujícího 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.

4.4.4 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. 4.1 za 2 roky,
- u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 4.2 za 3 roky.

4.4.5 Úrazy v průběhu KOP se nepovažují za pracovní úrazy. Účastník KOP ve svém vlastním zájmu uzavře úrazové pojištění individuálně na své náklady.

4.5 Závěrečné ustanovení

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

ČD Cargo, a.s.	
KZAM	**Název**
315 24	referent kvality, který provádí zkoušky jakosti vlaků (uplatnění tohoto povolání po 30. 11. 2007 je podmíněno schválením ředitele odboru lidských zdrojů GŘ ČDC),
316 28 43236	strojmistr *jen v SOKV od 1.5.2013* strojmistr ***jen v PJ od 1.5.2013***
432 38	**nádražní platný od 1.5.2013**
831 29	**vozmistr platný od 1.5.2013**
831 12	strojvedoucí
831 21	**vedoucí posunu platný od 1.5.2013**
831 22	**posunovač platný od 1.5.2013**
831 23	dozorce spádovišť platný od 1.5.2013
831 48	dozorce depa PJ,SOKV

Příloha 4.2 - Vybraná zaměstnání s nárokem na kondiční pobyt jednou za tři roky

ČD Cargo, a.s.	
KZAM	**Název**
432 32	**dozorčí provozu platný od 1.5.2013**
316 09	dispečer
721 23	svářeč kovů
723 41	mechanik motorových lokomotiv
723 43	zámečník kolejových vozidel
724 27	elektromechanik
831 37	výhybkář
831 26	**tranzitér přípravář platný od 1.5.2013**
916 23	čistič lokomotiv
Při splnění podmínky práce v nepřetržitém nebo vícesměnném pracovním režimu:	
214 94	ústřední dispečer
214 99	hlavní dispečer
316 24	mistr KV
432 37	**komandující platný od 1.5.2013**
831 25	**tranzitér platný od 1.5.2013**
Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených	
722 39	četař

Příloha 4.3 - Dohoda o poskytnutí KOP a o srážce ze mzdy

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 ČD Cargo, a.s., na rok 2014.

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 dle bodu 4.1.2, přílohy č. 4 platné PKS, třináct dnů pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Vyloučený zaměstnance 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.

Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou maximálně však ve výši 1200,-Kč (jeden pobytový den /100,- Kč). Úhrada bude provedena srážkou ze mzdy ve výplatním termínu následujícím po absolvování KOP.

Úhrada této částky bude provedena formou srážky ze mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel a zaměstnanec proto uzavřou v souladu se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění, tuto dohodu o srážkách ze mzdy. Zaměstnavatel provede jednorázovou srážku, ve výši 1200,-Kč, ze mzdy vyplacené v nejbližším výplatním termínu následujícím po absolvování KOP. Zaměstnavatel i zaměstnanec berou na vědomí, že srážky ze mzdy lze provádět maximálně ve výši nepřesahující polovinu mzdy zaměstnance. Pro případ, že by zaměstnancova mzda byla postižena dalšími srážkami v takové výši, že by nebylo možné provést srážku podílu na úhradě KOP jednorázově, bude srážka ze mzdy prováděna opakovanými srážkami ze mzdy.

Bude-li skutečný počet absolvovaných pobytových dnů nižší než 12, podíl zaměstnance na úhradě KOP se poměrně sníží. To však neplatí v případě, že zaměstnanec byl z KOP vyloučen nebo který bez závažného důvodu (příloha č. 4, bod 4.3.4 platné PKS) nenastoupí či ukončí pobyt dříve.

VII.

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 tísni a za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují svoje podpisy.

V…….. dne…….. V…….dne……

Zaměstnavatel: Zaměstnanec:

Příloha 5 - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ PRO POSKYTOVÁNÍ ODSTUPNÉHO DLE PÍSMENA B) BODU 3.2.2 ZÁKLADNÍHO TEXTU PKS

Tabulka A

KZAM	Název povolání
83112	strojvedoucí
83131	*vedoucí obsluhy nákladních vlaků platný do 31.8.2013*
83139	*člen obsluhy nákladních vlaků platná do 31.8.2013*

Tabulka B

KZAM	Název povolání
31621	kontrolor vozby
722 46 **831 29**	*vozmistr ND platný do 31.8.2013* **vozmistr platný od 1.5.2013**
831 32 **831 21**	*vedoucí posunu platný do 31.8.2013* **vedoucí posunu platný od 1.5.2013**
83133 831 23	*dozorce spádoviště* **dozorce spádovišť platný od 1.5.2013**
831 36 **831 22**	*posunovač platný do 31.8.2013* **posunovač platný od 1.5.2013**
831 38 **831 26**	*tranzitér přípravář platný do 31.8.2013* **tranzitér přípravář platný od 1.5.2013**

Příloha 6 - POKYN K UPLATŇOVÁNÍ STĚŽEJNÍCH BODŮ PKS

Základní text PKS

Pracovní podmínky - bod 2.2.2

Jestliže zaměstnavatel musí změnit přidělenou místnost pro dělenou směnu, místnost pro zajištění odpočinku na lůžku (změna GVD, provozní podmínky apod.), může tato změna nastat až po dohodě s odborovou organizací působící na úrovni jednotky organizační struktury.

Organizační postup pro zajištění lůžka před a po směně – bod 2.2.5

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 20XX předloží zaměstnanec nejpozději do 20. února 20XX).

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 vyrozuměn 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.

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. Zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby může zrušit „Závaznou žádost o poskytnutí lůžka před a po směně“ nejpozději do 7 dnů před plánovaným nástupem na směnu.

6. Zaměstnanec letmo může zrušit „Závaznou žádost o poskytnutí lůžka před a po směně“ nejpozději do 48 hodin před nástupem na tuto směnu. Při zrušení směny zaměstnanci pod 48 hodin, zodpovídá zaměstnavatel za zrušení žádosti o poskytnutí lůžka.

7. Vzor „Žádost o zajištění lůžka před a po směně“.

ČD Cargo,a.s. **Jednotka organizační struktury:**

Žádost o zajištění lůžka před a po směně dle bodu 2.2.5 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 2.2.5 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*

Důležité osobní překážky v práci – bod 4.2.3

Kalendářní den a den je definován jako 24 hodin po sobě jdoucích, tj. od 0:00 hodin do 24:00 hodin. **Pro účely nepracovního stavu mimo svátku se za den považuje jedna celá směna, která se přiřazuje ke kalendářnímu dni, kde začíná.**

Příloha 1 Uplatňování pracovní doby, pracovní pohotovosti a dovolené

Pružná pracovní doba – bod 2.15

Podmínky pro uplatnění pružné pracovní doby jsou uvedeny v Pracovním řádu ČDC a jsou dále rozpracovány v opatřeních vedoucích jednotek organizační struktury. 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.

Směna – bod 4.1

Maximální délka výkonu práce vykonávaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby – bod 5.3

Průměrný počet odpadlých hodin na jeden kalendářní nebo pracovní den pro účely stanovení odpadlého výkonu pro fiktivní plán u zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se určí podílem neodpracovaných hodin do konce sjednaného období a počtem zbývajících kalendářních, případě pracovních dní do konce tohoto období.

Při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě u zaměstnanců pracujících na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se použije vždy přepočet na 5 pracovních dnů v týdnu.

Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby – bod 5.6

Výňatek z IN PTs7-B-2009 „Směrnice pro organizaci provozu hnacích vozidel a provozních zaměstnanců“ ve vztahu k bodu 5.6.

3.3 Provozní potřeba zaměstnanců

Provozní potřeba se uvádí v souladu s výkonovými potřebami pracovišť a z pokrytí výkonů vyplývajících z JŘ. **Koeficient zálohy (Kz) je stanoven v IN PERs43-B-2011**, a pouze pro povolání strojvedoucí stanovuje ředitel O14 koeficient zálohy pro každou PJ. Ředitel 014 předá v souladu s IN PERs39-B-2011, v platném znění, souhrnnou tabulku pro povolání strojvedoucí odborovému orgánu.

Přehledy k plánovaným výkonům JŘ (tabulky JŘ) pro specifikované povolání, bod 2.13 přílohy číslo 1 této PKS, projedná před vyrovnávacím obdobím vedoucí zaměstnanec PJ s odborovými organizacemi dle následující tabulky:

Provozní jednotka	S pevným rozvržením	Letmo Tp	Záloha (letmo)	Personální potřeba (Pp)

	pracovní doby Tp rozpis			

kde: **Tp rozpis** – plánovaná potřeba práce s pevným rozvržením pracovní doby je daná součtem plánovaných potřeb pracovišť výkonů pracovních skupin jednotlivých kategorií (povolání),

Tp letmo – plánovaná potřeba práce zaměstnanců letmo s informativním přehledem výkonů práce nebo nezařazených výkonů je daná součtem plánovaných potřeb pracovišť dle jednotlivých kategorií (povolání).

Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby – bod 5.7

Zaměstnavatel je povinen dle bodu 5.1 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. Zaměstnavatel rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období. **Na žádost zaměstnance lze změnit toto rozvržení, za předpokladu, že takto vyvolaná změna nebude mít vliv na splnění dalších bodů této PKS.**

V případě, že zaměstnavatel **bude muset z provozních důvodů** (např. změna GVD, výluky, změny podkladů pro rozvrh směn, nepřítomností apod.) **přeplánovat směny zaměstnanců v rámci vyrovnávacího období,** bude postupovat následujícím způsobem:

- V případě, že půjde o přeplánování rozvrhu směn na období, které **je kratší než pět týdnů** rozhodne zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn.
- V případě, že půjde o přeplánování rozvrhu směn na období, které **je delší než pět týdnů** rozhodne zaměstnavatel po dohodě s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn.
- Na dotčená období se přeplánují směny v souladu s příslušnými ustanoveními PKS zaměstnancům tak, aby změnou rozvrhu směn bylo naplněno celé vyrovnávací období na stanovenou popřípadě kratší týdenní pracovní dobu (tzn., že počet hodin nově rozvržených směn, se rovná počtu hodin původně rozvržených směn).
- S novým rozvrhem směn musí být zaměstnanci seznámeni nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které se mění rozvrh směn.
- Na žádost zaměstnance lze změnit rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, za předpokladu, že takto vyvolaná změna nebude mít vliv na splnění dalších bodů této PKS.

Zaměstnanci letmo - bod 5.8

Pokud je zaměstnanec označen za zaměstnance letmo, je takto veden celé vyrovnávací období.

Zaměstnavatel zaměstnancům letmo dle bodu 5.8.2 přílohy číslo 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.

Vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury určí na svých pracovištích podle místních podmínek zaměstnance odpovědného za prokazatelné vyrozumívání o nástupu na směnu zaměstnance letmo. Zaměstnancům letmo mohou být maximálně na vyrovnávací období předány **informativní přehledy výkonů práce**. Tyto přehledy v žádném případě **nemají charakter rozpisu směn** na vyrovnávací období.

Při plánování pracovní doby zaměstnanců letmo je nutno v jednotlivých měsících sledovat 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 ± 10 hodin.**

U zaměstnanců **letmo** (vyjma zaměstnanců, kteří mají sjednánu dohodu o pracovní činnosti), **u kterých vzniká potřeba nástupu na směnu v době kratší než 48 hodin**, přísluší odměna dle písmena N přílohy číslo 2.1 této PKS.

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

U zaměstnanců letmo se pro účely vyhodnocení odpadlého výkonu při nemocnosti použije rovnoměrně rozvržený fiktivní plán. Tzn., že zaměstnanci na dny pondělí až neděle bude fiktivně naplánovaná pracovní doba rovnoměrně. Např. při stanovené týdenní pracovní době 36 hodin bude na každý den pondělí až neděle naplánováno 5:09 hodin.

Postup při stanovení odpadlého výkonu pro zaměstnance letmo a plánování směn při KOP

K plánování směn při KOP a odpadlým výkonům je pro zaměstnance vydán výklad odboru lidských zdrojů č.j. S-575/2012-O10.

Práce přesčas u zaměstnanců letmo

Nad plánovaný výkon práce může zaměstnavatel zaměstnanci letmo nařídit 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 nařídit 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. Na stanovenou směnu může navazovat dohodnutá práce přesčas, která však nesmí narušit odpočinek mezi směnami a nástup na další plánovanou směnu. U povolání strojvedoucích se postupuje v souladu s bodem 7.10 přílohy číslo 1 této PKS.

b) Práce přesčas v týdnu

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem ve výjimečných případech na výkonu práce, který spadá do doby nepřetržitého odpočinku v týdnu ve smyslu článku 11 přílohy číslo 1 této 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 5.8.2 (± 10 hodin) přílohy č. 1 této PKS**.

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci letmo 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 zaměstnancem letmo 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 N přílohy číslo 2.1 této 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 **(± 10 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 6

Poskytování přestávek na jídlo a oddech nebo přiměřených dob na oddech a jídlo upravuje ustanovení článku 6.1 přílohy č. 1 této 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 6.2 a 6.3 přílohy č. 1 této PKS.

Práce přesčas – článek 7

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 7.5 přílohy č. 1 PKS** od 28.12.2013 do 27.12.2014 a od 28 12.2014 do 27.12.2015. 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 zaměstnanci, 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.
   - Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci v konkrétně dohodnutém termínu náhradní volno, může mu zaměstnavatel udělit náhradní volno do tří kalendářních měsíců po odpracování hodin práce přesčas. 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 výdělku z období, kdy zaměstnanec hodiny práce přesčas odpracoval).

5. Doporučené vzory dohody o převedení práce přesčas na náhradní volno a jeho čerpání:

a) vzor dohody se zaměstnancem.

Dohoda o práci přesčas

(dále jen „dohoda“)

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
zastoupeno
(dále jen zaměstnavatel)

a

zaměstnanec (jméno a příjmení, titul, osobní číslo zaměstnance, jednotka organizační struktury)

se dohodli na odpracování práce přesčas ve dnech:

Datum	práce přesčas od – do	Počtu hodin

Zaměstnanci byla nařízená práce přesčas ve dnech:

Datum	práce přesčas od – do	Počtu hodin

Současně souhlasím – nesouhlasím * s převedením práce přesčas na náhradní volno v následujícím rozsahu……. hodin.
Náhradní volno si vyberu v termínu:

Datum	počet hodin	poznámka

V …… dne …….
Podpis zaměstnavatele: Podpis oprávněného zaměstnance:
…… ……
* nehodící se škrtněte

b) vzor dohody 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

zastoupeno

(dále jen zaměstnavatel)

a

skupina 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 11

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.

Pracovní pohotovost - článek 14

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

Dovolená článek 15.2

Evidence a čerpání dovolené v docházkových systémech je vykazována v hodinách. Náhrada mzdy za dovolenou je poskytována za hodiny, které odpovídají odpadlému výkonu.

Příloha 2 - Systém odměňování zaměstnanců společnosti

Tarifní zařazení zaměstnance - bod 4.1.3

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.).

Tarifní zařazení zaměstnance - bod 4.1.5

Zařazení zaměstnance **s pevným rozvržením pracovní doby** do nového tarifního stupně se provede vždy od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po změně rozpisu směn na

vyrovnávací období. Změna rozpisu směn se provádí v souladu s bodem 5. 7. 1 přílohy č. 1 této PKS.

Zařazení zaměstnance **letmo** do nového tarifního stupně se provede vždy od prvního dne kalendářního měsíce podle vyhodnocení převážnosti předchozího měsíce.

V případě změny **režimu práce** se nové zařazení do stupnice provede vždy k prvnímu dni kalendářního měsíce, od kterého dochází ke změně.

Smlouvy o mzdě – článek 4.3

Zaměstnanci, se kterými je sjednána kratší pracovní doba, jsou odměňováni hodinovou smluvní mzdou.

Odměny z dohod - bod 4.4.3

Při **dohodě o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce** je podkladem pro výpočet sjednané hodinové odměny hodinová tarifní mzda příslušného tarifního stupně včetně stupnice a poměrným způsobem započítané ostatní příplatky, které jsou dány přílohou číslo 2 této PKS. Celková výše odměny je pak násobkem takto sjednané hodinové sazby a odpracovaných hodin.

U dohody o provedení práce může být sjednána výplata odměny podle časového rozložení plnění zadaného úkolu, a to v jednom nebo ve více výplatních termínech.

Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o pracovní činnosti, nebo dohoda o provedení práce, nepřísluší mzdové nároky, které jsou zkalkulovány v hodinové sazbě.

Zvláštní odměna - bod 4.14.4

Do doby délky nepřetržitého pracovního poměru se započítává:

a) pracovní poměr v odborových orgánech odborových organizací, působících v rámci 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 invalidního důchodu byl zaměstnanec v pracovním poměru u ČDC a první den po odebrání invalidního důchodu opětovně pracovní poměr s ČDC navázal.

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,

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).

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.

Bod 4.14.4.1

Zaměstnanec musí nejpozději ke dni ukončení pracovního poměru doložit, že mu již byl starobní nebo invalidní důchod přiznán. Přiznání důchodu se dokládá důchodovým výměrem, žádost o výměru starobního důchodu se doloží potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, že si zaměstnanec o starobní důchod požádal.

Odměna za zaškolování – bod 4.14.5

Vedoucí zaměstnanec jednotky organizační struktury 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.

Odměna za nepravidelný nástup – bod 4.14.6

Odměna dle tohoto bodu se poskytuje jen za plánovanou směnu bez ohledu na to, zdali předchází nebo navazuje na směnu případná práce přesčas.

Příloha č. 3 Stravování a náhrady výdajů – bod 3.7.2 a 3.7.1

Příklady kdy má zaměstnanec nárok na stravné (tuzemské i zahraniční) v závislosti na délce doby pobytu v zahraničí.

Doba na území České republiky do překročení hranice	Nárok na stravné v Kč	Doba v zahraničí (například)	Nárok na stravné v cizí měně
5 hodin a více	Ano za 5 hodin	(Více jak 5) 10 hodin	Ano za 10 hodin
do 4,59 hodiny	**ne**	1 - 4 hodin (a více)	Ano za 1 - 4 hodiny (a více)
5 hodin a více	Ano (5 + 5)	5 hodiny	**ne**

Příloha 7 - SOUVISEJÍCÍ NORMY

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, (starý zákoník práce)
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění
- Zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, v platném znění
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění
- Zákon č. 266/1994 Sb., o dráhách, v platném znění
- Zákon č.182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon), v platném znění
- Vyhláška MD č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, v platném znění
- NV 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění
- NV 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
- NV 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- NZ 507/2010, N 578/2010 Stanovy akciové společnosti ČD Cargo, a.s., v platném znění
- OR1-A-2007 Systém a tvorba interních norem ČD Cargo, a.s., v platném znění
- OR9-A-2008 Předepisování náhrad škod zaměstnancům podle zákoníku práce, v platném znění
- ORz28-A-2013 Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD Cargo, a.s.
- ORs25-B-2009 Směrnice pro organizování a financování sportovních akcí, hrazených z C-SF, v platném znění
- PERs1-B-2008 Směrnice o cestovních náhradách, v platném znění
- PERs4-B-2008 Směrnice k zajištění přípravy plnění a sledování akcí BOZP, v platném znění
- PERs15-A-2008 Pracovní řád společnosti ČD Cargo, a.s., v platném znění
- PERs23-A-2008 Etický kodex zaměstnance ČD Cargo, a.s., v platném znění
- PERs22-B-2008 Směrnice pro poskytování OOPP, v platném znění

- PERs26-B-2010 Ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance ČD Cargo, a.s., v platném znění
- PERs21-B-2008 Směrnice BOZP, v platném znění
- PERs28-B-2009 Zkušební a výcvikový řád, v platném znění
- PERs-25-B-2012 Zdravotní a psychická způsobilost zaměstnanců, v platném znění,
- PERs34-B-2009 Poskytování příspěvků na životní pojištění, v platném znění
- PERs35-B-2009 Poskytování příspěvků na penzijní připojištění, v platném znění
- PERs38-B-2011 Opatření k dlouhodobému uvolňování odborových funkcionářů, v platném znění
- PERs39-B-2011 Opatření k plnění úkolů v oblasti vzájemných vztahů zaměstnavatele a odborových organizací, v platném znění
- PERs40-B-2010 Katalog povolání, v platném znění
- PERs41-B-2011 Opatření o poskytování informací odborovým organizacím o mzdovém vývoji, zaměstnanosti a prováděných srážkách členských příspěvků, v platném znění
- PERs42-B-2011 Zásady pro poskytování osobního ohodnocení, v platném znění
- PERs43-B-2011 Systemizace pracovních míst, v platném znění
- PERs46-B-2013 Zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění
- IN PTs7-B-2009 Směrnice pro organizaci provozu hnacích vozidel a provozních zaměstnanců, v platném znění
- ČD D 26 - Vyhláška UIC č. 471-1VE
- S-1245/2011-O10 – Výklad k problematice režijních jízd a pracovní cesty s účinností od 1. 1. 2012
- S-575/2012-O10 – Postup při stanovení odpadlého výkonu pro zaměstnance letmo a plánování směn KOP
- S-945/2011-O10/03 Opatření ředitele O 10ČD Cargo, a.s., k provádění srážek ze mzdy zaměstnanců v insolvenčním řízení, v platném znění
- S – 661/2013-O10/3 Opatření pro provádění kontrol dodržování režimu při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců ČD Cargo, a.s., v platném znění

POZNÁMKY:

POZNÁMKY: