České dráhy, akciová společnost
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
Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví
Demokratická Unie Odborářů

Podniková kolektivní smlouva

Českých drah, a.s.,

na rok 2016

Č.j.: 58 706 / 2015 – O10

Obsah

PREAMBULE **8**

1. SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI **9**

1.1 ***Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele*** *9*

2. BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY **13**

2.1 ***Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí*** *13*

2.2 ***Pracovní podmínky*** *14*

2.3 ***OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje*** *16*

2.4 ***Zdravotní a sociální zabezpečení*** *16*

2.5 ***Péče o vybrané skupiny zaměstnanců*** *17*

2.6 ***Kondiční pobyty*** *17*

2.7 ***Zaměstnanecké jízdní výhody*** *17*

2.8 ***Sociální fond*** *18*

2.9 ***Další zaměstnanecké výhody*** *18*

3. ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA **18**

3.1 ***Zaměstnanost*** *18*

3.2 ***Základní principy odměňování*** *21*

4. PRACOVNÍ DOBA (překážky v práci) **24**

4.1 ***Překážky v práci z důvodu obecného zájmu*** *24*

4.2 ***Důležité osobní překážky v práci*** *27*

5. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ **28**

6. PLATNOST PKS 2015 ..... **29**

PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST A DOVOLENÁ **30**

Článek 1 - Vymezení pojmů *30*

Článek 2 - Stanovená týdenní pracovní doba *30*

Článek 3 - Rozvržení pracovní doby *32*

Článek 4 - Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo *35*

Článek 5 - Práce přesčas *36*

Článek 6 - Dělená směna *37*

Článek 7 - Noční práce *37*

Článek 8 - Pracovní doba v zúčtovacím období *38*

Článek 9 - Směna *38*

Článek 10 - Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami *39*

Článek 11 - Nepřetržitý odpočinek v týdnu *39*

Článek 12 - Režijní jízda *40*

Článek 13 - Přípravné práce, přípravné a odstavné doby ... *40*
Článek 14 - Střežení pracoviště ... *41*
Článek 15 - Pracovní pohotovost ... *42*
Článek 16 - Dovolená ... *43*

PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁŘNÍCH DNECH ... **45**

ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD ... **47**

Článek 1 - Rozsah platnosti ... *47*
Článek 2 - Obecná ustanovení ... *47*
Článek 3 - Tarifní zařazení a odměňování při výkonu různě tarifně zařazené práce v rámci povolání ... *47*
Článek 4 - Tarifní mzda ... *49*
Článek 5 - Příplatek za praxi ... *49*
Článek 6 - Odměny z dohod ... *49*
Článek 7 - Odměny za zabránění úniku tržeb a kontrolu elektronicky nesených dat o jízdních dokladech ... *50*
Článek 8 - Smlouvy o mzdě ... *51*
Článek 9 - Formy mzdy ... *52*
Článek 10 - Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik) ... *52*
Článek 11 - Příplatek za zaškolování ... *53*
Článek 12 - Mzda za práci přesčas ... *53*
Článek 13 - Mzda a náhrada mzdy za svátek ... *54*
Článek 14 - Příplatek za práci v noci ... *54*
Článek 15 - Příplatek za práci o sobotách a nedělích ... *55*
Článek 16 - Příplatek za práci v dělené směně ... *55*
Článek 17 - Příplatek za režim práce ... *55*
Článek 18 - Osobní ohodnocení ... *56*
Článek 19 - Výkonová odměna ... *57*
Článek 20 - Mimořádné odměny ... *59*
Článek 21 - Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti ... *60*
Článek 22 - Odměňování při prostojích ... *61*
Článek 23 - Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích ... *62*
Článek 24 - Mzda při převedení na jinou práci ... *63*
Článek 25 - Odměňování při mimořádné události ... *64*
Článek 26 - Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách ... *64*
Článek 27 - Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci ... *64*
Článek 28 - Přepočet měsíčních částek na částky hodinové ... *64*
Článek 29 - Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely ... *65*

Článek 30 - Odměna za pracovní pohotovost ... 65
Článek 31 - Proplácení zlomků hodin ... 65
Článek 32 - Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 66
Článek 33 - Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy ... 66
Článek 34 - Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy ... 67
Článek 35 - Seznámení zaměstnanců ... 68
Článek 36 - Závěrečná ustanovení ... 68

SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ A ODMĚN ... 70
A. Mzdové tarify v Kč (článek 4 bod 2 tohoto řádu) ... 70
B. Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi (článek 5 bod 6 tohoto řádu) ... 70
C. Odměňování zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v zaměstnání „Pracovník dozoru" KZAM 93395 73
D. Příplatek za práci v noci (článek 14 bod 2 tohoto řádu) ... 73
E. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 15 tohoto řádu) ... 73
F. Příplatek za dělenou směnu (článek 16 bod 1 tohoto řádu) ... 73
G. Příplatek za režim práce (článek 17 tohoto řádu) ... 74
H. Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti (článek 21 tohoto řádu) ... 75
I. Odměna za pracovní pohotovost (článek 30) ... 76

STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ ... 77
Článek 1 - Organizace stravování ... 77
Článek 2 - Ceny jídel ... 78

NÁHRADY VÝDAJŮ ... 78
Článek 1 - Stravné při pracovních cestách na území ČR ... 79
Článek 2 - Zahraniční stravné ... 79
Článek 3 - Náhrady cestovních výdajů zaměstnanců ČD dojíždějících na přechodové stanice v zahraničí a pracovníků obsluhy osobních vlaků a strojvedoucích při doprovodu vlaku do zahraničí a zpět (včetně peážních tratí) ... 81

POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČD ... 82
Článek 1 - Úvodní ustanovení ... 82
Článek 2 - Poskytování kondičních pobytů ... 82
Článek 3 - Organizační postup při zajišťování KOP ... 83
Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP ... 84
Článek 5 - Závěrečné ustanovení ... 85

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA DVA ROKY ... 86

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA TŘI ROKY ... 87

DOHODA O POSKYTNUTÍ KOP A O SRÁŽCE ZE MZDY ... 88

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ PRO POSKYTNUTÍ ODSTUPNÉHO DLE ODSTAVCE E) BODU 3. 2. 3 ZÁKLADNÍHO TEXTU PKS 90

ODMĚNY ZA ZABRÁNĚNÍ ÚNIKU TRŽEB A KONTROLU ELEKTRONICKY NESENÝCH DAT O JÍZDNÍCH DOKLADECH 91

Článek 1 - Účel poskytování odměn *91*

Článek 2 - Okruh odměňovaných zaměstnanců *91*

Článek 3 - Podmínky pro přiznání odměny *91*

Článek 4 - Odměny *91*

Článek 5 - Výplata odměn *92*

Článek 6 - Všeobecná ustanovení *93*

Stanovení délky doby započitatelné praxe 94

ZAMĚSTNÁNÍ, KTERÁ MAJÍ STANOVENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU DLE PŘÍLOHY Č. 1, ČLÁNKU 2, BODU 3 96

SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY 99

Článek 1 - Stejnokroje a akční oděvy *99*

Článek 2 – Použití služební pošty ČD *99*

Článek 3 – Související předpisy *99*

Metodický pokyn k PKS ČD, a.s. na rok 2016 101

Seznam použitých značek a zkratek	
ALE	Samostatný spolek strojvůdců
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
C M	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
ČD	České dráhy, a.s.
ČDC	ČD Cargo, a.s.
ČR	Česká republika
ČSD	Československé státní dráhy
ČSÚ	Český statistický úřad
DHV	Depo historických vozidel
DKV	Depo kolejových vozidel (organizační složka ČD)
DPH	Daň z přidané hodnoty
DSP	Doprovodný sociální program
FISAIC	Mezinárodní sdružení železničářů pro kulturu a volný čas
FMPSV	Federální ministerstvo práce a sociálních věcí (starší zkratka)
GŘ	Generální ředitelství (organizační složka ČD)
GVD	Grafikon vlakové dopravy
JŘ	Jízdní řád
KOP	Kondiční pobyty
KZAM	Klasifikace zaměstnání
LOP	Léčebně ozdravný pobyt
MDS, MD	Ministerstvo dopravy a spojů (starší zkratka), Ministerstvo dopravy (současná zkratka)
MF	Ministerstvo financí
MOON	Mzdové a ostatní osobní náklady
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Nový občanský zákoník (platnost od 1. 1. 2014)
NPP	Nehodové pomocné prostředky
NV	Nařízení vlády
OS	Organizační složka
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
PČD	Představenstvo společnosti České dráhy, a.s.
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PLS	Pracovně lékařská služba
SF	Sociální fond ČD, a.s.
SPPO	Smluvní přepravní podmínky ČD pro veřejnou osobní dopravu
SZP	Zákoník práce č. 65/1965 Sb.
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
TDM	Tábor dětí a mládeže
UIC	Mezinárodní železniční unie
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
UŽST	Uzlová železniční stanice
VO	Výkonová odměna
ZP	Zákoník práce č.262/2006 Sb., v platném znění

ZSSK	Železničná spoločnosť, a.s.
žst.	Železniční stanice
CS ČR	Cech strojvůdců České republiky
DUO	Demokratická Unie Odborářů
FSČR	Federace strojvůdců České republiky
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FŽ ČR	Federace železničářů ČR
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
UŽZ	Unie železničních zaměstnanců
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
OSZSO	Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví

Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2016

(Č.j.: 58 706/2015 – O10)

PREAMBULE

České dráhy, a.s., (dále jen zaměstnavatel), za něž jedná představenstvo společnosti na straně jedné, a Odborové sdružení železničářů, Federace strojvůdců České republiky, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozmistrů, Federace železničářů ČR, Cech strojvůdců ČR, Svaz odborářů služeb a dopravy, Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví 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 2016.

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 platí v plném rozsahu pro zaměstnance všech organizačních složek ČD, 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 Řádu pro tvorbu, správu a uveřejňování základních předpisů Českých drah, a.s., Řádu pro tvorbu, správu a uveřejňování technicko – normativních předpisů Českých drah, a.s., a interních předpisů Českých drah, a.s., principy tvorby, aktualizace, schvalování, zveřejňování, distribuce a archivace interních norem, podle kterého jsou dokumenty zařazeny do stanovených úrovní předpisů (okruh uživatelů z prostředí mimo ČD, kteří mohou podle posouzení gestorů či gestorských útvarů za stanovených podmínek dokument využívat pro své potřeby).

Zaměstnavatel je povinen poskytovat odborovým organizacím informace a projednávat s nimi otázky vyplývající ze zákoníku práce, popřípadě z jiných právních norem a jednotlivých ustanovení platné PKS. Činí tak neodkladně vždy, pokud taková povinnost vyplývá z platných právních norem, textu PKS nebo je-li uložena orgány akciové společnosti, popřípadě z vlastního popudu.

Zaměstnavatel na úrovni generálního ředitelství projednává především problematiku celosíťového charakteru s dopadem více jak na jednu organizační složku.

Zaměstnavatel na úrovni organizačních složek projednává především problematiku místně příslušných organizačních složek.

Materiály k informaci nebo projednání předkládá zaměstnavatel v datové nebo písemné podobě, nejméně 15 dní přede dnem jednání odborové organizace, se kterou musí být projednány, nejméně však jeden měsíc před uskutečněním změny, pokud není dohodnuto jinak. Jeden výtisk každého materiálu určeného k informaci nebo projednání se spolu s další dokumentací zakládá u příslušné organizační složky, v případě materiálů předkládaných z úrovně generálního ředitelství materiál předkládá odbor personální, u něhož se i zakládá.

Odborová organizace zařadí předložené materiály zaměstnavatele do programu jednání a zajistí jejich projednání. Pokud odborová organizace plánované jednání zruší nebo při splnění podmínek projednání materiálu odmítne, považuje se materiál za projednaný.

Požaduje-li odborová organizace účast zástupce zaměstnavatele, je vedoucí zaměstnanec organizační složky, v případě generálního ředitelství odbor zodpovědný za kolektivní vyjednávání, povinen tuto účast zajistit. O účasti, průběhu jednání a jeho výsledku pořídí záznam.

Odborové organizace si mohou vyžádat k zaslaným materiálům do pěti pracovních dnů po zaslání materiálu k projednání doplňující informace a vysvětlení, které zaměstnavatel předloží nejpozději poslední pracovní den předcházející dni projednávání původně zaslaných materiálů. Předložení doplňujících informací a vysvětlení nemá vliv na lhůty vztahující se k předložení materiálů. V případě dalších jednání k již projednanému materiálu postupuje vedoucí zaměstnanec organizační složky tak, aby bylo dosaženo účelu jednání.

Institut projednání je naplněn dnem, ve kterém podle usnesení nebo zápisu byla problematika předmětem projednání.

O splnění povinnosti projednat nebo informovat musí být pořízen záznam, který se zakládá v příslušné organizační složce. K tomuto záznamu se přiloží usnesení nebo výpis ze zápisu o jednání odborové organizace. Zaměstnavatel je povinen vypořádat veškeré připomínky a s výsledkem vypořádání bez zbytečného odkladu, pokud není dohodnuto jinak, seznámit odborovou organizaci.

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 předpisů, směrnic, vyhlášek a poskytování OOPP a hygieny práce,
- návrhy změn výnosů, směrnic, předpisů a metodických pokynů.

Zaměstnavatel písemně předloží na úrovni organizačních složek 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.
V případě, že návrh materiálu bude odborovým organizacím poskytnut zaměstnavatelem také v elektronické podobě, bude rozhodujícím a závazným materiálem pro projednávání jeho písemná verze, nedohodnou-li se jinak.

V případě dohody mezi odborovými organizacemi působícími na úrovni organizační složky a zaměstnavatelem, mohou být materiály předány v elektronické podobě.
Následně, bez zbytečného odkladu, poskytne zaměstnavatel schválené znění konkrétního materiálu odborovým organizacím.
Na úrovni organizačních složek 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 2016. 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.
Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní rok nebo kalendářní pololetí nejpozději do konce měsíce ledna 2016. Jednání se budou konat nejméně 1x měsíčně, není-li dohodnuto jinak.

Aktualizace údajů budou zasílány v elektronické podobě na odbor personální.

1.1.2 Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím informace:

- čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti železniční dopravy (Zpráva o hospodaření ČD),
- o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu uvedeném v opatření k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti č. j. 2608/2010-O9,
- veškeré předpisy 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 obchodního tajemství a 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 Metodickém pokynu O1 GŘ č. j. 4483/08-01.

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 místnosti v organizační složce 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 určeným odborem GŘ a v dohodě s příslušnou odborovou organizací.

Telekomunikace

Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím oprávněným spolurozhodovat se zaměstnavatelem právo přístupu a používání telekomunikační sítě ČD a připojení telefonní přípojky pro síť ČD za úhradu ceny vstupních nákladů na základě písemné dohody. Používání telefonní přípojky mimo síť ČD hradí odborové organizace.

Datová síť a její služby

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím přístup a používání základních služeb datové sítě ČD (elektronické pošty, Intranetu ČD a přístupu na internet) technickými prostředky ČD.
Odborové organizace, které využívají výpočetní techniku v majetku ČD, dodržují požadavek na licenční čistotu SW u využívané výpočetní techniky. Veškerý SW založený na komerčních typech licencí musí být v majetku ČD.

Odborové organizace, které využívají služeb datové sítě ČD, se řídí platnými předpisy ČD pro tuto oblast a tyto předpisy dodržují.

1.1.8 V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele umožní zaměstnavatel na základě smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem přístup k vybraným aplikacím ČD. Ostatní služby budou zaměstnavatelem poskytovány na základě individuálních dohod cestou učeného odboru GŘ.
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 ČD se budou odborové organizace řídit platnými dokumenty ČD v této věci.

2. BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

2.1.1 Zaměstnavatel zabezpečí částku ve výši nejméně 32 mil. Kč k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Z této částky bude 25 mil. Kč centralizováno a rozhodovat o nich bude společná pracovní skupina složená ze zástupců smluvních stran. Realizace těchto sjednaných závazků se řídí platným opatřením k zajištění přípravy plnění a sledování akcí BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek. Plán zabezpečení této oblasti bude na základě požadavků organizačních složek a po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi zpracován na odboru personálním který bude pravidelně (čtvrtletně) předkládat odborovým organizacím čerpání předmětných finančních prostředků. Souhrnný přehled čerpání finančních prostředků zpracuje zaměstnavatel a poskytne odborovým organizacím do 45 dnů po skončení čtvrtletí.

2.1.2 Organizační složky na všech úrovních projednají do 29. února 2016 výsledky vývoje pracovní úrazovosti v roce předcházejícím a navrhnou konkrétní opatření, jež posílí protiúrazovou prevenci. Vývoj pracovní úrazovosti a navrhovaná opatření budou po projednání s odborovými organizacemi součástí Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v ČD, která bude po řádném připomínkovém řízení předložena PČD do 31. května 2016.
Po ukončení šetření smrtelných pracovních úrazů poskytne zaměstnavatel na požádání odborovým organizacím kompletní dokumentaci vyšetřování, kterou má zaměstnavatel k dispozici. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na požádání opis jeho vysvětlení podaného zaměstnavateli k mimořádné události.

2.1.3 Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi zabezpečí v případě nutnosti aktualizaci metodického zajištění prověrek BOZP formou

metodického pokynu ředitele odboru personálního na základě konkrétních poznatků z prověrek BOZP a vývoje pracovní úrazovosti v předchozích letech ve smyslu ustanovení § 108 odst. 5 ZP.

2.1.4 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 2016. 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 organizačních složek a do 30 dnů po provedené prověrce předány odborovým organizacím.

2.1.5 Výsledky a celková úroveň prověrek, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, budou po předchozím projednání s odborovými organizacemi obsaženy ve zprávě, která bude po řádném připomínkovém řízení předložena PČD do 15. října 2016.

2.1.6 Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad vyhodnotí vedoucí organizačních složek 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 této PKS.

2.2.2 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v nepřetržitém provozu při dělené směně vhodnou místnost, která je uzamykatelná, přímo osvětlená a větratelná, v období topné sezóny vytápěná, vybavená stolem a sedacím nábytkem. 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 směn ve více než 15 případech za 24 hodin. V opačném případě lze takovou místnost považovat za 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 postupuje obdobně i v případě plánovaného přerušení jízdy strojvedoucích a vlakových čet a nemožnosti setrvat na původním místě výkonu práce, pokud se nedohodne s odborovými organizacemi jinak.
Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi způsob zajištění místnosti podle předchozího odstavce a úschovu služebních a osobních věcí, včetně případů, které řeší předpis ČD Hf3. 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 organizační složky, byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky.

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 hodin 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 organizačních složek, byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky.

2.2.4 Zaměstnavatel zabezpečí, aby zaměstnanci, kteří mají výkon práce v povolání strojvedoucí a pracovník obsluhy osobních vlaků, 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. Pokud to dovolí místní podmínky, poskytne se strojvedoucímu před nástupem na směnu samostatná místnost. Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách po dohodě se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na úrovni organizačních složek byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavatele odpadá není-li v místě ubytovací zařízení.

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

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

2.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí plnění povinnosti při udržování OOPP v použitelném stavu. V organizačních složkách, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytne se zaměstnancům finanční příspěvek ve smyslu Metodického pokynu ředitele O9 GŘ k poskytování příspěvku na čištění OOPP č. j. 1150/2015-O10, v platném znění. U profesí, kde dochází ke značnému znečistění pracovních oděvů, lze po dohodě s odborovými organizacemi praní a čistění 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 Směrnice o zdravotní péči o zaměstnance Českých drah, a.s., č.j. 58 745/2013-O10, v platném znění.

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 byly seznámeny odborové organizace. V těchto případech se kontrola plnění provádí na úrovni organizační složky.

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 organizační složky ve spolupráci s příslušným lékařem PLS a po projednání s odborovými organizacemi.

2.4.3 Problematika léčebných výloh provozních zaměstnanců v přeshraniční dopravě je řešena ve dvoustranných smlouvách o spolupráci v přeshraniční železniční osobní dopravě mezi ČD a sousedními železnicemi, tj. ZSSK, ÖBB, DB Regio a DB Fernverkehr, PKP IC a Przewozy Regionalne, a to v článku Personální záležitosti, resp. Personál.

2.4.4 Náklady spojené se zajišťováním ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění, hradí zaměstnavatel, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

2.4.5 Zaměstnancům, držitelům řidičského oprávnění vyjmenovaného v ustanovení § 87a odst. 1) písm. a), b), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, v platném znění, jichž se týká povinnost podrobit se dopravně psychologickému vyšetření, hradí náklady na tato vyšetření zaměstnavatel. Podmínkou úhrady je předpokládaný nebo požadovaný výkon práce v rámci kteréhokoliv řidičského oprávnění vyplývajícího z výše uvedeného ustanovení zákona pro ČD, a absolvování zákonného vyšetření v zařízení stanoveném zaměstnavatelem.

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 2016 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty v souladu s přílohou č. 4 této PKS.

2.7 Zaměstnanecké jízdní výhody

ČD poskytne svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody podle:

- předpisu ČD Ok10 „Prováděcí předpis k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy“, č. j. 59986/2008-O9, v platném znění,
- předpisu ČD Ok12 „Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách“ č. j. 63085/2007- 010 v platném znění,
- „Smlouvy o vzájemném uznávání jízdních výhod mezi ČD a ZSSK“,
- dohod uzavřených s jinými dopravci,
- předpisu ČD Ok9 „Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných ČD“, č. j. 57444/ 2010 – O9, v platném znění.

Případná novelizace předpisů ČD Ok10 a Ok12 a Ok9 bude provedena po projednání s odborovými organizacemi při respektování všech dohod k této problematice dříve uzavřených.
V případech, kdy se bude jednat o úpravy vyplývající z neodkladných provozně technologických změn, budou neprodleně odborové organizace o těchto změnách informovány. V těchto případech nesmějí být porušeny dohody k problematice jízdních výhod dříve uzavřené. Zaměstnavatel i odborové organizace se zavazují vzájemně informovat o materiálech vztahujících se k zaměstnaneckým výhodám, především v oblasti jízdních výhod.

2.8 Sociální fond

Zaměstnavatel bude tvořit sociální fond (dále jen SF) dle zákona č. 77/2002 Sb., o ČD, v platném znění, ve výši 2% ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy (mzdové náklady). Základním vnitřním předpisem zaměstnavatele pro tuto oblast jsou Zásady hospodaření se Sociálním fondem Českých drah, a.s., č. j. 58 410/2015 - O10. Rozpočet Sociálního fondu Českých drah, akciové společnosti, na příslušný rok schvaluje PČD po projednání s odborovými organizacemi.

2.9 Další zaměstnanecké výhody

2.9.1 Zaměstnavatel bude svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění, vyplývající z přijaté „Koncepce částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění" ze dne 9. 9. 2008. Bližší podmínky poskytování příspěvku na vybrané produkty životního pojištění a penzijního připojištění jsou uvedeny v příslušných interních normách.

2.9.2 Zaměstnavatel umožní zaměstnancům zdarma úschovu kol a motocyklů při dojíždění do zaměstnání a vyhradí dle provozních možností pro zaměstnance s nepravidelnými nástupy na směnu po dohodě s odborovými organizacemi dostatečný počet parkovacích míst na stanoveném parkovišti pro osobní automobily a motocykly.

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, které usnadní řešení obtíží uvolňovaných zaměstnanců při jejich dalším uplatnění u zaměstnavatele, a to především na regionální úrovni.

3.1.2 Při přijímání uchazečů na vybraná povolání a při přeřazování stávajících zaměstnanců využívá zaměstnavatel pro posouzení psychické způsobilosti

psychologické vyšetření v souladu se Směrnicí pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání, č. j. 56 758/2013-O10 , v platném znění.

3.1.3 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 ze SF a od úhrady jiného finančního plnění poskytnutého ze SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy,
- nevyžaduje ve smyslu kvalifikační dohody uzavřené dle ustanovení § 143 SZP, nebo dle ustanovení § 234 odst. 1, 2 ZP, vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace nebo jejich poměrné části,

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

- ponechají stejnokroj a jeho součásti ve smyslu předpisu ČD Ok3, výstrojní součásti ve smyslu předpisu ČD Ok3 a OOPP ve smyslu předpisu ČD M36, bez finanční náhrady.
  Stejně se postupuje vůči zaměstnancům odcházejícím do předdůchodu nebo důchodu.

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).

3.1.4 Na vyhledání nového pracovního uplatnění poskytne zaměstnavatel 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.“), pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 8 půldnů. Požádá-li zaměstnanec o sloučení půldnů v jeden či více celků, zaměstnavatel žádosti vyhoví.

3.1.5 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 Pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 2.7 základního textu této PKS) a odměňování bude pracovní poměr zaměstnanců, kteří budou bezprostředně přecházet v rámci společností ČD, a.s., (včetně jejich dceřiných společností) a SŽDC, posuzován jako nepřetržitý, pokud k předchozímu ukončení pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) nebo písm. g) ZP nebo z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP. Toto ustanovení se netýká odstupného dle odst. 1, § 67 ZP.

3.1.7 Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 2.7 základního textu této PKS) a odměňování 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 původního pracovního poměru 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. Toto ustanovení se netýká odstupného dle odst. 1, § 67 ZP.

3.1.8 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 bodě 3.1.3. písm. a) až d) základního textu této PKS, a které bezprostředně po odnětí invalidního důchodu uzavřou nový pracovní poměr u zaměstnavatele), se doba, po kterou byl přiznán invalidní důchod, posuzuje pro účely penzijního připojištění a životního pojištění jako nepřetržitá.

3.1.9 Při snižování počtu zaměstnanců zohlední zaměstnavatel především možnosti jejich přirozeného úbytku.
Zaměstnavatel neuplatní u manželů nebo registrovaných partnerů výpověď pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a to od doby doručení

výpovědi po dobu tří měsíců za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní.

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

3.1.11 Zaměstnancům ohroženým výpovědí z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, anebo v průběhu výpovědní doby, zaměstnavatel umožní seznámit se s možnostmi dalšího pracovního uplatnění.

3.1.12 Zaměstnavatel umožní zaměstnanci převod k jiné organizační složce 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.

3.2 Základní principy odměňování

3.2.1 Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi do konce března 2016 rozpočet mzdových nákladů.

3.2.2 Zaměstnanci jsou odměňováni v souladu s Řádem pro odměňování zaměstnanců ČD, který je přílohou č. 2 této PKS.

3.2.3 Zaměstnavatel nad rámec nároku zaměstnance vyplývajícího z ust. § 67 odst. 1 ZP za účelem překlenutí sociální situace zaměstnance, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění ztratil dosavadní práci a k částečnému zmírnění následků, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost, stanoví nebo zvyšuje odstupné o další násobky průměrného výdělku. **Zvýšené odstupné, s výjimkou odstupného dle písm. e) tohoto bodu, se neposkytne v případě, že zaměstnanec nejpozději ke dni skončení pracovního poměru získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku pro vznik nároku na starobní důchod (§ 29 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění) a zaměstnavatel mu umožnil čerpat příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění.**
Pro účely výpočtu odstupného poskytnutého nad rámec ZP se do průměrného výdělku **nezapočte částka přesahující 35 000,- Kč.** Toto ustanovení se neuplatní při poskytnutí odstupného dle písm. a) nebo b) a nebo e) tohoto bodu PKS.

a) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP **zvýšené o dva násobky průměrného měsíčního výdělku** náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů

uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 5 let.
Odstupné se dále **zvyšuje o dva násobky** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr nejpozději poslední den před datem účinnosti organizační změny.

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

c) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP zvýšené o:

- **čtyři násobky průměrného měsíčního výdělku** náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 25 let,

- **pět násobků průměrného měsíčního výdělku** náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 30 let.

Odstupné se dále zvyšuje o dva násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr nejpozději poslední den před datem účinnosti organizační změny.

d) 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, a to ve výši:

- **tří násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně **3 roky maximálně však 10 let,**

- **čtyř násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě **více jak 10 let maximálně však 25 let,**

- **sedmi násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě **více jak 25 let.**

e) 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, 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 nepřetržitě nejméně 10 let u 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 nepřetržitě nejméně 10 let u ČD,**

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

ve výši násobků průměrného měsíčního výdělku, která odpovídá výši dle prováděcího předpisu č. j. 3881/2010 – O9 ke „Koncepci částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění".
Nárok na výplatu odstupného dle písm. e) má zaměstnanec, se kterým je ukončen pracovní poměr se sjednaným druhem práce uvedeným v tabulce A nebo B, přílohy č. 5 této PKS.

Poskytnuté odstupné dle bodu 3.2.3 písm. d) nebo dle písm. e) podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Odstupné nebude poskytnuto zaměstnancům, kterým bude poskytnuto odchodné dle „Koncepce částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění".

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

4. PRACOVNÍ DOBA (překážky v práci)

Pracovní doba je řešena přílohou č. 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 – § 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.
Zaměstnavatel uhradí pojistné ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb. a zákona č. 592/1992 Sb., v platném znění, u funkcionářů OSŽ, FSČR, FVČ, UŽZ, FV, FŽ ČR, CS ČR, SOSaD, OSZSO, DUO uvolněných a uvolňovaných pro činnosti v těchto odborových organizacích na základě dohod uzavřených mezi zaměstnavatelem a výše uvedenými odborovými organizacemi.
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), 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.
Pro účely této PKS se za člena orgánu odborové organizace považují též zaměstnanci ČD, kteří budou na základě dohod uzavřených mezi ČD, a odborovými organizacemi dlouhodobě uvolněni k výkonu funkce.

Odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za zpracování docházky.

4.1.2 Zaměstnancům, kteří se v souladu se zaměstnavatelem schváleným plánem účastní mezinárodních akcí organizovaných v rámci FISAIC, USIC, ALE, CM a dohodnutých mezinárodních kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu pracovního volna poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.
Zaměstnancům, kteří působí jako pořadatelé tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu poskytnutého pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborové organizace proplatí zaměstnavateli 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.
Žádost o poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy obsahující jmenný seznam účastníků a pořadatelů musí být předložena zaměstnavateli (odboru personálnímu) nejpozději 3 týdny před konáním akce. V případě změny účastníka je pořadatel akce povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím organizační složky.

4.1.3 TDM a LOP spoluorganizované zaměstnavatelem a odborovými organizacemi pro děti zaměstnanců ČD

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 ČD, se poskytne pracovní volno v rozsahu a za podmínek stanovených 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 organizovaný ve spolupráci s GŘ a s příspěvkem ze SF ČD

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí odboru personálnímu do 31. 1. 2016 termín a místo konání TDM nebo LOP. Toto oznámení bude obsahovat počty vedoucích z řad zaměstnanců a kapacity TDM nebo LOP. Nabídka těchto TDM nebo LOP bude zveřejněna v katalogu ČD travel, s.r.o. Dále pořadatel požádá odbor personální o uvolnění zaměstnance, a to nejméně 2 měsíce před požadovaným uvolněním. Podání žádosti po uvedeném termínu je věcí dohody mezi pořadatelem a odborem personálním. 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 organizační složky a současně ji oznámit odboru personálnímu.
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 organizační složkou a místně příslušnými odborovými organizacemi

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí vedoucímu organizační složky do 31. 1. 2016 termín a místo konání TDM nebo LOP. Toto oznámení bude obsahovat počty vedoucích z řad zaměstnanců a kapacity TDM nebo LOP. Dále pořadatel požádá se souhlasem zaměstnance o jeho uvolnění vedoucího organizační složky, a to nejméně 2 měsíce před stanoveným termínem konání TDM nebo LOP. Podání žádosti po uvedeném termínu je věcí dohody mezi pořadatelem a organizační složkou. 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 organizační složky.
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 ČD

Pokud je TDM organizován mimo ČD 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 obchodní zákoník, vše v platném znění) zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

Při postupu podle předchozí věty se hradí náhrada mzdy, kterou zaměstnavatel poskytl podle ustanovení § 351 až § 362 ZP.

4.2 Důležité osobní překážky v práci

4.2.1 Tyto důležité osobní překážky jsou definovány v ustanoveních § 191 - § 199 ZP a NV 590/2006 Sb. 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 kalendářním roce, a to jen jednomu z rodinných příslušníků,
- při úmrtí manžela (manželky), druha (družky), registrovaného partnera nebo dítěte nejvýše 2 dny,
- zaměstnancům trvale pečujícím o dítě mladší 15 let jeden den v měsíci po souhlasu nadřízeného zaměstnance; toto volno nelze převádět do dalšího měsíce.

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

4.2.2 Zaměstnanec, který byl účasten mimořádné události[1] mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví (viz ustanovení § 122 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění) nebo značnou škodu na majetku, nebo zaměstnanec, který poskytoval ve své pracovní době první pomoc po mimořádné události, může z důvodu své psychické újmy požádat příslušného vedoucího zaměstnance o poskytnutí pracovního volna. Za mimořádnou událost se pro účely tohoto článku PKS považují též mimořádné situace, při nichž je zaměstnanec podroben protiprávnímu jednání třetí osoby bezprostředně směřujícímu k ohrožení života nebo zdraví zaměstnance (např. přepadení pokladní, užití násilí nebo pohrůžky bezprostředního násilí). 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 (mzdovým druhem).
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, zaměstnavatel podle provozních možností provede změnu rozvrhu směn plánovaných na následující tři kalendářní dny po této činnosti, nebo poskytne na tyto dny neplacené pracovní volno s napracováním do konce následujícího kalendářního měsíce, pokud o to požádají.

[1] §49 zákona č. 266/ 1994 Sb., o dráhách, v platném znění; předpis ČD D 17

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

4.2.5 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.

4.2.6 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelné události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost, nebo se z takového důvodu stalo neobyvatelným, pracovní volno na dobu až 14 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce. Za poskytnuté pracovní volno náleží náhrada mzdy dle článku 23 přílohy č. 2 této PKS.

5. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

5.1 V případě změn právních předpisů a při zásadní změně vnitřních podmínek zaměstnavatele nebo vnějších podmínek (např. vyšší míra inflace než udává ČSÚ pro daný rok, zásadní změna rozsahu objednávky veřejné dopravy ze strany státu nebo krajů), 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.
Při vzniku kolektivních sporů a sporů vzniklých z neplnění závazků této PKS postupují smluvní strany podle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a ZP, není-li v případě jednotlivých závazků stanoveno jinak. To platí i v případě změn a doplňků PKS.

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

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

5.4 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 2016

6.1 Dojde-li v době účinnosti této PKS k převodu části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přechází práva a povinnosti z této PKS na přejímacího zaměstnavatele.

6.2 Tato PKS se uzavírá na dobu od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2016, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Praze dne: 9.12.2015

předseda Představenstva ČD, a.s. : .....

místopředseda Představenstva ČD, a.s.: .....

Za OSŽ: .....

Za FSČR: .....

Za FVČ: .....

Za FV: .....

Za FŽ ČR: .....

Za CS ČR: .....

Za SOSaD: .....

Za UŽZ: .....

Za OSZSO: .....

Za DUO: .....

PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST A DOVOLENÁ

Článek 1 - Vymezení pojmů

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.
Opravy služebních předpisů a pomůcek JŘ se provádějí v pracovní době. Časová náročnost bude určena zaměstnavatelem při vydání opravy pomůcek JŘ v případě, že bude delší než 5 minut a v případě opravy služebních předpisů, že bude delší než 10 minut. Započítání určené doby se uskuteční pouze u zaměstnanců, kteří mají služební předpisy a pomůcky JŘ v osobním přídělu a opravují je mimo stanovenou pracovní dobu.
Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu.
Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu za sjednané vyrovnávací období, tzn., že v některých týdnech může být pracovní doba kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba.
Povinné školení se z hlediska pracovní doby považuje za výkon práce, ale není to vlastní výkon práce dle sjednaného druhu práce.

2. Pro účely této PKS se za vícesměnný pracovní režim 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 3 hodin.

3. Zaměstnanci s individuálním rozvržením pracovní doby neboli zaměstnanci letmo jsou definováni nařízením vlády č. 589/2006 Sb[2].

Článek 2 - Stanovená týdenní pracovní doba

1. Týdenní pracovní doba bez snížení mzdy ve smyslu § 79 ZP je stanovena níže uvedeným skupinám zaměstnanců ČD:

1) zaměstnancům, u nichž se z důvodu nemožnosti přerušení práce poskytuje přiměřená doba pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, se stanoví délka pracovní doby:

[2] nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

a) zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí a zaměstnancům v zaměstnání vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino a průvodčí stevard na **36 hodin,**

b) zaměstnancům pracujícím ve **vícesměnném pracovním režimu** níže uvedených zaměstnání (pracovních činností) na **36 hodin:**

KZAM	**Název**
21 494	Ústřední dispečer
31 606	Výpravčí
31 607	Dozorčí osobní přepravy – vedoucí směny
31 621	Kontrolor vozby
31 628	Strojmistr
31 634	Vedoucí dispečer
31 635	Provozní dispečer
41 332	Vlakový revizor
41 336	Nádražní
72 239	Četař při dodržení podmínky, že řídí činnost zaměstnanců zařazených do povolání vyjmenovaných v tomto bodě PKS
72 247	Vozmistr KV
72 341	Mechanik motorových lokomotiv a motorových vozů
72 343	Zámečník kolejových vozidel
72 427	Elektromechanik
72 432	Mechanik elektronických zařízení
72 433	Zabezpečovací, sdělovací elektromechanik, který je vyčleněn v DKV pouze pro opravy vlakového zabezpečovače
83 132	Vedoucí posunu
83 135	Signalista
83 136	Posunovač
83 137	Výhybkář
83 138	Tranzitér přípravář
83 142	Dozorce výhybek
83 148	Dozorce depa

c) ostatním zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu na **37,5 hodin.**

2) zaměstnancům, u nichž se poskytují přestávky na jídlo a oddech za podmínek a v rozsahu stanoveném ZP, které se nezapočítávají do pracovní doby, se stanoví délka pracovní doby:

a) zaměstnancům ve vícesměnném pracovním režimu na **36 hodin,**
b) ostatním zaměstnancům na **37,5 hodin.**

3) zaměstnancům v období přípravy na výkon povolání (zaměstnanci dle odst. 1 a odst. 2 článku 10 Řádu pro odměňování a strojvedoucí v přípravě), se stanoví týdenní pracovní doba na **37,5 hodin** (případně na 40 hodin u zaměstnanců zařazených podle bodu 2 tohoto článku).

2. Zaměstnancům pracujícím v **jednosměnném pracovním režimu**, kterým je dle článku 4, přílohy č. 1 této PKS poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, se stanoví týdenní pracovní doba ve smyslu § 79 odst. 1 ZP na **40 hodin.**

3. Zaměstnancům **s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, pracujícím v jednosměnném pracovním režimu 5 dnů v týdnu**, kterým je poskytnuta přestávka na jídlo a oddech a mají výkon práce v zaměstnání uvedeném v příloze č. 8 této PKS, se stanoví týdenní pracovní doba na **38,5 hodin**.

4. U zaměstnanců s rovnoměrným rozvržením pracovní doby pracujícím v jednosměnném pracovním režimu lze uplatnit **pružné rozvržení pracovní doby**. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být stanovená týdenní pracovní doba naplněna **ve vyrovnávacím období, které činí kalendářní měsíc**. Zaměstnanec si volí v jednotlivých dnech začátek i konec pracovní doby při dodržení stanovené základní pracovní doby. Začátek a konec stanovené pracovní doby určuje zaměstnavatel. Bližší podmínky uplatnění pružné pracovní doby jsou uvedeny v Pokynu ředitele O9 GŘ, č. j. 2579/2011 – O9

Článek 3 - Rozvržení pracovní doby

1. Rozvrhy směn na vyrovnávací období od 1. ledna 2016 případně od zahájení GVD 2015/2016 do 31. března 2016, budou zpracovány podle ustanovení PKS ČD, a.s., na rok 2015 a platných pracovněprávních předpisů.

2. V rámci ČD je stanovená týdenní pracovní doba rozvržena rovnoměrně a nerovnoměrně v souladu se ZP a dle platné PKS. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn.

3. Pokud se zaměstnavatel s odborovými organizacemi na úrovni organizační složky nedohodne jinak, nesmí být při rozvržení pracovní doby do směn minimální délka směny kratší než poměrná část týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. To neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek, případně psychologických vyšetření a směny, jejíž jedinou náplní je střežení pracoviště.

4. V případě směny zasahující do 2 kalendářních dnů nesmí být směna kratší než 8 hodin. To neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení

kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek, případně psychologických vyšetření a směny, jejíž jedinou náplní je střežení pracoviště.

5. Obdobím pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále jen „vyrovnávací období") je stanovena doba **od 1. ledna 2016 do 31. března 2016. Další vyrovnávací období se stanoví od 1. dubna 2016 do 30. září 2016, od 1. října 2016 do 31. prosince 2016 a od 1. ledna 2017 do 31. března 2017.**

U zaměstnanců, výrazně ovlivněných plánovanými změnami GVD se stanoví vyrovnávací období takto:

zahájení GVD 2015/2016 až 31. března 2016;
1. dubna 2016 až změna GVD 2015/2016;
změna GVD 2015/2016 až ukončení GVD 2015/2016;
zahájení GVD 2016/2017 až 31. března 2017.

U zaměstnanců dispečerského aparátu generálního ředitelství se vyrovnávací období stanoví takto:

od 1. ledna 2016 až do 31. května 2016,
od 1. června 2016 až do 30. září 2016,
od 1. října 2016 až do 31. prosince 2016

V odůvodněných případech lze toto vyrovnávací období použít i u vlakových a lokomotivních čet po projednání s místně příslušnou odborovou organizací.

Rozvrhy směn na vyrovnávací období od 1. ledna 2017, případně od zahájení GVD 2016/2017 do 31. března 2017 budou zpracovány podle ustanovení PKS ČD, a.s., na rok 2016 a platných pracovněprávních předpisů.

6. Zaměstnavatel naplánuje v rámci rozvržení pracovní doby do 30. listopadu 2016 každému zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nejméně 30 hodin na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok. Toto ustanovení upřesňuje Metodický pokyn k PKS ČD, a.s., na rok 2016.
Pro měsíc prosinec 2016 se ustanovení předchozího odstavce nepoužije.

7. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a prokazatelně s ním seznámit zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Písemný rozvrh směn obdrží i zaměstnanci, kteří mají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu.

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

8. Pro zaměstnance letmo je stanoveno vyrovnávací období podle bodu 5. článku 3 této přílohy. Zaměstnavatel průběžně během vyrovnávacího období plánuje na vyrovnávací období směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce.
Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v režimu letmo, předběžný průběžný plán na čtyři kalendářní týdny dopředu. Tento plán může být z provozních důvodů změněn nejpozději 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

9. U zaměstnanců letmo v období kalendářního měsíce rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou nesmí přesáhnout 12 hodin. V případě dohody zaměstnavatele a odborové organizace zastupujícího zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit až na 26 hodin.

10. Zaměstnavatel bude plánovat výkon práce v průběhu směny tak, aby s výjimkou přestávek na jídlo a oddech minimalizoval dělení směny. V technologických časech do 60 minut včetně, naplánuje zaměstnavatel zaměstnanci např. opravu služebních předpisů, opravu pracovních pomůcek, provedení údržby apod.

11. 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 zastupujícího zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit až na 26 hodin.

12. Zaměstnavatel je oprávněn z provozních důvodů (změna vstupních podkladů pro sestavu rozvrhu směn mimo rozhodovací pravomoc organizační složky) rozhodnout po projednání s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn.

13. Pokud se bude jednat o změnu vyvolanou na úrovni organizační složky (např. z důvodu nemocnosti, vyčerpání stanovené procentní zálohy a výkonu práce přesčas) musí dojít k dohodě s odborovými organizacemi.

14. Pokud ke změně rozvrhu směn dojde z důvodu výlukové činnosti musí být změna rozvrhu směn projednána s odborovými organizacemi, nejedná-li se o dobu delší něž 9 týdnů. Pokud bude z důvodu výlukové činnosti potřeba změnit rozvrh směn na dobu delší než 9 týdnů, musí dojít k dohodě s odborovými organizacemi.

Článek 4 - Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo

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).
Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze poskytnout i v kratší směně ve vhodných technologických časech, v případě změny průběhu směny však není její poskytnutí povinné ve smyslu bodu 5., článku 4 této přílohy.

2. 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.

3. V případě, že zaměstnanec má výkon práce, který nelze přerušit, musí být zaměstnanci i bez přerušení práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Zaměstnavatel vytvoří podmínky, aby zaměstnanec mohl využít přiměřenou dobu na oddech a jídlo nebo její část nejdříve po 60 minutách od začátku směny. Výjimka z tohoto ustanovení může být uplatněna v případech, kdy předchází vysoce náročná fyzická činnost, nebo po dohodě se zaměstnanci.
Zaměstnavatel je povinen nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout alespoň část přiměřené doby na oddech a jídlo, přičemž každá část musí činit nejméně 15 minut.

4. Při dodržení předchozích podmínek poskytne zaměstnavatel 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.

5. Všechny uvedené doby čerpání přiměřené doby na oddech a jídlo jsou pouze plánované a předpokládané. Jelikož se při čerpání přiměřené doby nepřerušuje výkon práce, zaměstnanec si dobu čerpání určuje sám ve vhodných provozních dobách podle konkrétního průběhu směny.
Dobu čerpání zvolí zaměstnanec dle provozní situace tak, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti dopravy nebo zaměstnance.

U zaměstnanců, kteří mají výkon práce při doprovodu vlaku, se předpokládaná doba poskytnutí přiměřené doby na oddech a jídlo uvede v komentáři k dané směně.
V případech, kdy zaměstnanec nemůže při mimořádnostech čerpat přiměřenou dobu na oddech a jídlo v předpokládaných dobách, je zaměstnavatel povinen zajistit její čerpání ve smyslu bodu 3 a 4, článku 4 této přílohy v nejbližší vhodné době v dalším průběhu směny. Zaměstnavatel k využití přiměřené doby na oddech a jídlo vytvoří takové podmínky, aby zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání strojvedoucí a strojvedoucí v přípravě, nebyl v této době účasten na pohybu kolejových vozidel a v přímém kontaktu se zákazníkem a zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino a průvodčí stevard, nebyl v této době v přímém kontaktu se zákazníkem.

Článek 5 - Práce přesčas

1. 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.
Při nařizování a povolování práce přesčas se postupuje podle ustanovení § 93, § 98 ZP a s dodržením § 91 ZP.
Celkový rozsah práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit u jednotlivých zaměstnanců v průměru 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích, počínaje dnem 1. ledna 2016.
Dohoda zaměstnance o konání práce přesčas v rámci i nad rámec 150 hodin v příslušném kalendářním roce se prokazuje písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obsah dohody o práci přesčas musí být jasný, nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit.
Při nařízené práci přesčas v důsledku mimořádné události nebo v případě nařízené práce přesčas navazující na směnu ve větším rozsahu než 3 hodiny oznámí ČD tuto skutečnost rodině zaměstnance, pokud o to zaměstnanec požádá, a zároveň sdělí požadovaný způsob vyrozumění.

2. Na stanovenou směnu může navazovat práce přesčas, musí však být dodrženo ustanovení § 90 odst. 2 písm. a), d), e) ZP, ustanovení § 14, díl 2, hlava III, část druhá NV 589/2006 Sb.
Pouze v případě mimořádné události v drážní dopravě dle ustanovení § 49 zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, v platném znění[3] a v případech odstraňování

[3] § 49 zákona č. 266/1994 Sb. :

mimořádných událostí může na stanovenou směnu navazovat nařízená práce přesčas.
Na stanovenou směnu může navazovat dohodnutá přesčasová práce, která však nesmí narušit plánovaný odpočinek mezi směnami pod 11 hodin, a tím nástup na další plánované směny.

Článek 6 - Dělená směna

1. Dělenou směnou se rozumí směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny, které trvá více než jednu hodinu.

2. 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 mobilních zaměstnanců minimalizovat rozdělení směn v místě jejich pravidelného nástupu.

3. Při stanovení dělené směny nesmí být doba, po kterou je směna rozdělena, delší než doba výkonu práce. Doba rozdělení směny, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, nesmí přesáhnout 6 hodin.

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

Článek 7 - Noční práce

1. Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Noční doba je doba mezi 22:00 a 6:00 hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období stanoveném PKS.

2. Směny delší než osm hodin smí zaměstnanec vykonat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích. Pro strojvedoucí, zaměstnance obsluhy osobních vlaků a pracovníky posunu při doprovodu vlaku se považuje z bezpečnostního hlediska za noční směnu i ta směna, která začíná před 5:00 hodinou nebo končí po 24:00 hodině.

(1) Mimořádnou událostí v drážní dopravě je závažná nehoda, nehoda nebo ohrožení v drážní dopravě, která ohrožuje nebo narušuje bezpečnost, pravidelnost a plynulost provozování drážní dopravy, bezpečnost osob a bezpečnou funkci staveb a zařízení nebo ohrožuje životní prostředí.
(2) Závažnou nehodou v drážní dopravě je srážka nebo vykolejení drážních vozidel, ke kterým došlo v souvislosti s provozováním drážní dopravy, s následkem smrti či újmy na zdraví nejméně 5 osob nebo škody velkého rozsahu. Nehodou v drážní dopravě je událost, k níž došlo v souvislosti s provozováním drážní dopravy s následkem smrti, újmy na zdraví nebo značné škody . Jiné mimořádné události se považují za ohrože

ní.

Článek 8 - Pracovní doba v zúčtovacím období

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 měsíc.
U zaměstnanců letmo je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z průběžného rozvrhu směn za daný měsíc, přičemž musí být dodržen bod 9, článku 3 této přílohy PKS.
Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec za vyrovnávací období odpracoval stanovenou pracovní dobu odpovídající počtu týdnů (popř. zlomku týdne) a týdenní pracovní době, pokud tomu nebrání důvody, které se posuzují jako výkon práce dle NV 590/2006 Sb., a ZP.

2. Pokud dojde u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, který má předem stanovený rozvrh směn, v průběhu vyrovnávacího období k trvalé změně na rovnoměrné rozvržení pracovní doby, provede se vyrovnání týdenní pracovní doby k datu změny. V případě ukončení pracovního poměru se provede vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby k tomuto datu.

Článek 9 - Směna

1. Délka stanovené směny nesmí překročit 12 hodin.
Délka stanovené směny zaměstnanců, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb., nesmí přesáhnout 13 hodin. V případě, že součástí směny je režijní jízda může délka směny činit nejvýše 15 hodin.
Celková doba od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směn nesmí překročit 15 hodin, přičemž doba výkonu práce nesmí přesáhnout 13 hodin. Je-li součástí směny režijní jízda, nesmí doba výkonu práce přesáhnout 15 hodin. Doba rozdělení směny, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, nesmí přesáhnout 6 hodin.

U zaměstnanců, kteří mají výkon práce v povolání strojvedoucí, nesmí při sestavě směny doba:

- od nástupu do ukončení traťového výkonu přesáhnout 12 hodin,
- od nástupu do ukončení traťového výkonu u dělené směny, včetně doby rozdělení směny, přesáhnout 12 hodin 45 minut.

Výjimku z těchto limitů může povolit na základě písemné žádosti ředitel odboru kolejových vozidel GŘ.

2. Začátek a konec směny je určen písemným rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnanec je povinen neprodleně oznámit důvody, pro které nemůže nastoupit na směnu.

3. Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci mimořádně kratší výkon práce proti původně stanovenému rozvrhu směn, považuje se chybějící výkon za překážku na straně zaměstnavatele. To platí i pro zaměstnance letmo.

Článek 10 - Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

1. Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin, zaměstnanec mladší 18 let po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

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 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., 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.

2. Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici nesmí překročit 8 hodin, pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodnou jinak.

3. Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici zaměstnanců vlakového doprovodu v mezinárodní dopravě nesmí překročit 10 hodin, pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodnou jinak. Za doprovod v mezinárodní dopravě se považují zaměstnanci, kteří řídí nebo doprovázejí drážní vozidlo na území České republiky a současně na území jiného státu po dobu alespoň jedné hodiny ze své směny.

4. Pro odpočinek zajistí ČD ubytovací kapacity v blízkosti místa ukončení a zahájení směny.

Článek 11 - Nepřetržitý odpočinek v týdnu

1. Zaměstnancům musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 36 hodin. Nepřetržitý odpočinek v délce 48 hodin náleží jednotlivým zaměstnancům jednou za dva týdny.

Zaměstnanci letmo mají nárok na nepřetržitý odpočinek připadající na sobotu i neděli alespoň jednou za dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Článek 12 - Režijní jízda

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.
Uplatňuje se u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních vlaků, vozmistrů a pracovníků posunu při doprovodu vlaku.
Režijní jízda se určí tak, aby cestovní doba byla co nejkratší a pro zaměstnavatele ekonomicky nejvýhodnější. Optimální čas k překonání vzdálenosti dopravním prostředkem nebo pěšky určí vedoucí zaměstnanec organizační složky podle místních podmínek.
Při určování času k překonání vzdálenosti pěšky (pro určení doby chůze) se vychází orientačně z poměru 1 km rovná se 15 min. pracovní doby.
Při plánovaných pravidelných režijních jízdách zajistí vedoucí příslušné organizační složky pro své zaměstnance na úseku osobní dopravy vyhrazení míst ve 2. vozové třídě.
Při neplánovaných režijních jízdách je zaměstnanec, v případě spoje na němž jsou zařazeny pouze vozy s povinnou rezervací (místenkou), oprávněn požádat vlakovou četu o zajištění místa k sezení. Vlaková četa je v takovém případě povinna nabídnout volné místo k sezení. V případě, že na takové místo přistoupí cestující (zákazník), je zaměstnanec povinen místo k sezení uvolnit. Vlaková četa na žádost zaměstnance vyhledá jiné vhodné místo k sezení.

2. Chůze v obvodech organizačních složek (u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních vlaků při doprovodu vlaku, vozmistrů a pracovníků posunu při doprovodu vlaku i chůze mezi těmito dvěmi sousedními organizačními složkami) 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.

3. Režijní jízda zaměstnance drážní dopravy se započítává do pracovní doby.

Článek 13 - Přípravné práce, přípravné a odstavné doby

1. Přípravnými pracemi se rozumějí pracovní povinnosti, které bezprostředně souvisejí s plněním pracovních úkolů. Přípravné práce a přípravné a odstavné doby jsou z hlediska plánování pracovní doby nedílnou součástí směny a z tohoto důvodu se započítávají do výkonu práce.

2. Dobu přípravné práce a náročnost předávky stanoví co nejúčelněji na základě místních podmínek, souvisejících předpisů a norem vedoucí příslušné organizační složky. Na pracovištích, kde je služebními předpisy nebo technologickými postupy stanovena osobní předávka služby, se přípravná doba poskytuje vždy.

Na základě bodu 1, článku 13 této přílohy se doby na předávku a převzetí směny stanoví dle následujících pravidel:

- při jednoduchých činnostech při předání nebo převzetí služby se stanoví doba přípravných prací na 5 minut,
- na pracovištích, kde dochází ke složitějším činnostem při předání nebo převzetí služby, se stanoví doba přípravných prací na 6 minut až 10 minut,
- při nejsložitějších činnostech při předání nebo převzetí služby se stanoví doba přípravných prací na 11 minut až 15 minut,

pokud zaměstnavatel nestanoví dobu delší.

V případech, kdy zaměstnanec před zahájením směny je povinen se seznámit s písemnými nebo elektronickými podklady zaměstnavatele v rozsahu větším než 3 strany formátu A4, prodlužuje se doba na předávku a převzetí směny, resp. přípravná doba o 1 minutu na každou další stránku. Rozsah prodloužení přípravných dob v těchto případech bude předmětem dohody s místně příslušnou odborovou organizací.

U lokomotivních čet, vozmistrů, vlakových a posunových čet při doprovodu vlaku jde o přípravné a odstavné doby (včetně střídání na hnacím vozidle resp. vlaku), a to v rozsahu podle *předpisu ČD V1 (Předpis pro organizaci provozu v depech kolejových vozidel)* a podle *předpisu ČD K13 (Předpis pro organizaci činnosti vlakového doprovodu osobní dopravy)*. U nehodových jeřábových jednotek se členům osádky přípravné a odstavné doby započítávají do pracovní doby v rozsahu dle předpisu ČD V1.

Článek 14 - Střežení pracoviště

1. Pracoviště, na kterých vzniká potřeba jejich střežení, zaměstnavatel obsadí zaměstnancem zařazeným v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395. Jedinou náplní výkonu tohoto zaměstnání je střežení pracoviště za účelem kontroly a sledování technických a technologických zařízení a zajištění komunikace s možností okamžitého nástupu k výkonu původní práce. Před směnou tohoto typu nemusí být poskytnut odpočinek. V případě, že výkon této práce je začleněn do dělené směny nebo navazuje na směnu, nesmí v souhrnu překročit maximální rozsah definice směny dle bodu 1., článku 9 této přílohy.
Doba střežení může být přerušena pouze v případech, kdy výkon původního zaměstnání zaměstnance je nutný z důvodu bezpečnosti a plynulosti provozu při vzniku mimořádných událostí, při zpoždění pravidelných vlaků a odstraňování následků vzniklých nepříznivými vlivy počasí.

2. Výkon tohoto zaměstnání se zásadně zabezpečuje dohodou o pracovní činnosti v souladu s příslušnými ustanoveními článku 6 Řádu pro odměňování zaměstnanců ČD, příloha č. 2 této PKS, a Opatřením ředitele odboru personálního, které bylo po dohodě s odborovými organizacemi vydáno pod č. j. S – 10 886/2006 - O10.

Článek 15 - Pracovní pohotovost

1. Rozsah a dohoda o pracovní pohotovosti

Podmínkou možnosti zaměstnavatele nařídit zaměstnanci výkon pracovní pohotovosti je předpoklad naléhavé potřeby výkonu práce nad rámec rozvrhu směn zaměstnance a uzavření dohody o výkonu pracovní pohotovosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní pohotovost může 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.

Dohody o pracovní pohotovosti se uzavírají písemně mimo pracovní smlouvu a musí obsahovat zejména:

- místo držení pracovní pohotovosti,
- způsob vyrozumění zaměstnance o potřebě výkonu práce,
- možnost vypovězení dohody,
- časovou platnost dohody (max. na 1 kalendářní rok).

2. Nařizování pracovní pohotovosti

Je-li pracovní pohotovost se zaměstnancem písemně dohodnuta, může ji zaměstnavatel nařídit.

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 rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

Nebude-li zaměstnanec během pracovní pohotovosti z důvodů spočívajících na jeho straně včas na pracovišti připraven k výkonu práce, bude tato skutečnost považována za porušení jeho pracovních povinností. Za prokázanou nedostupnost se odměna za pracovní pohotovost nevyplácí.

Článek 16 - Dovolená

1. Výměra dovolené činí :

a) **35 kalendářních dnů (tj. 5 týdnů)** u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 1a), 1b), 1c) a odst. 3 bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 této PKS, pokud zaměstnanec čerpá přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

b) **42 kalendářních dnů (tj. 6 týdnů)** u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 2a), 2b) a odst. 3 bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 této PKS, pokud zaměstnanec čerpá přestávku na jídlo a oddech a dle bodu 2, článku 2, přílohy č. 1 této PKS, pokud zaměstnanec čerpá přiměřenou dobu na oddech a jídlo.

c) **30 pracovních dnů (tj. 6 týdnů)** u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 2b) a odst. 3, bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 této PKS a dle bodu 3, článku 2, přílohy č. 1 této PKS, pokud zaměstnanec čerpá přestávku na jídlo a oddech.

2. Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny se dovolená na zotavenou poskytuje v kalendářních dnech.
Zaměstnavatel určí nástup dovolené a rozsah jejího čerpání tak, aby pracovní doba podle rozvrhu směn (bez přesčasových hodin), která odpadla v důsledku čerpání dovolené, byla v podstatě shodná s dobou odpovídající průměrné denní pracovní době a příslušnému počtu kalendářních dnů dovolené (příloha č. 1.1 této PKS). Přitom platí zásada, že dovolená musí být stanovena tak, aby nedocházelo při čerpání nároku dovolené za kalendářní rok k významnému zvýhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele (aby rozdíl v kladné nebo záporné hodnotě nepřesáhl nárůstem jednu polovinu délky pracovní doby připadající na jeden kalendářní den).
Do dovolené se započítávají dny se směnami nebo i s částí směny. Dny volna, které bezprostředně předcházejí nebo navazují na dny dovolené, a dny během dovolené se započítávají do dovolené jen za účelem dodržení zásady stanovené v předchozím odstavci.
Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Za pracovní výkony odpadlé v tento den se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
Při přechodu zaměstnance na pracoviště s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na jednotlivé týdny nebo po zavedení této doby na příslušném pracovišti se provede přepočet části nevybrané dovolené na pracovní dny.
Při přerušení dovolené ze strany zaměstnavatele se do dovolené počítají kalendářní dny až do dne přerušení bez ohledu na odpadlou pracovní dobu.

3. 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 2016, včetně případných zůstatků z předchozího období.

4. O rozvržení dovolené a jejím čerpání vede zaměstnavatel prokazatelnou evidenci, včetně žádanek o dovolenou ze strany zaměstnance a určení čerpání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí určovat zaměstnanci čerpání dovolené za účelem vyrovnání týdenní normy pracovní doby.

5. Nároky při čerpání dovolené jsou uspokojovány postupně v pořadí, v němž vznikly.

PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁŘNÍCH DNECH

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

Tabulka pro převod minut na setiny hodin

Minuty	hodiny	minuty	hodiny
1	0,02	31	0,52
2	0,03	32	0,53
3	0,05	33	0,55
4	0,07	34	0,57
5	0,08	35	0,58
6	0,10	36	0,60
7	0,12	37	0,62
8	0,13	38	0,63
9	0,15	39	0,65
10	0,17	40	0,67
11	0,18	41	0,68
12	0,20	42	0,70
13	0,22	43	0,72
14	0,23	44	0,73
15	0,25	45	0,75
16	0,27	46	0,77
17	0,28	47	0,78
18	0,30	48	0,80
19	0,32	49	0,82
20	0,33	50	0,83
21	0,35	51	0,85
22	0,37	52	0,87
23	0,38	53	0,88
24	0,40	54	0,90
25	0,42	55	0,92
26	0,43	56	0,93
27	0,45	57	0,95
28	0,47	58	0,97
29	0,48	59	0,98
30	0,50	60	1,00

ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD

Článek 1 - Rozsah platnosti

1. Řád pro odměňování (dále jen „řád“) upravuje odměňování zaměstnanců ČD.

2. Mzdové nároky a ostatní podmínky odměňování generálního ředitele ČD a jeho náměstků stanovuje PČD.

Článek 2 - Obecná ustanovení

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se poskytuje odměna z dohody.

2. Mzda se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanoveném tímto řádem. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné, než tímto řádem uvedené formě, není dovoleno.

3. Zaměstnancům je podle tohoto řádu poskytována též odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy.

Článek 3 - Tarifní zařazení a odměňování při výkonu různě tarifně zařazené práce v rámci povolání

1. Zařazení povolání (pracovní činnosti) do tarifních stupňů se provádí podle Katalogu prací č. j. 4789/2009 – O9 (dále jen Katalog prací), vydávaného a doplňovaného samostatně mimo tento řád.
Kvalifikační náročnost prací v rámci zaměstnání (pracovní činnosti) je ve výše uvedeném Katalogu prací vyjádřena tarifním stupněm (tarifními stupni) uvedeným u každého zaměstnání. Použití zaměstnání (pracovní činnosti) a jednotlivých tarifních stupňů v jeho rámci může být na konkrétním pracovním místě upraveno i dalšími normami. Tarifní stupně uvedené v Katalogu prací jsou totožné s tarifními stupni řádu.

2. Zaměstnanec se zařadí do tarifního stupně:

a) v rámci jednoho zaměstnání (pracovní činnosti) podle kvalifikační náročnosti převážně vykonávané práce,

b) při kumulaci různých zaměstnání (pracovních činností) do tarifního stupně podle nejnáročnější práce, kterou v zúčtovacím období bude vykonávat, nedohodne-li se zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy se zaměstnancem jinak.

3. Příslušný vedoucí je povinen přidělovat zaměstnanci především pracovní činnosti odpovídající přiznanému tarifnímu stupni. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnance přestane odpovídat přiznanému tarifnímu stupni, provede se nové zařazení nejpozději v následujícím měsíci.

4. Nelze-li zařazení zaměstnance do tarifního stupně podle Katalogu prací spolehlivě určit (nová činnost, podstatná změna složitosti a obtížnosti práce nebo pracovních podmínek apod.), předloží příslušný vedoucí organizační složky návrh na zařazení řediteli O10 GŘ k rozhodnutí.
V návrhu na zařazení uvede popis pracovní činnosti (včetně údajů o technologickém postupu, použitých strojích, nástrojích, zařízeních a jejich technické úrovni), předpokládaný tarifní stupeň zařazení a podmínky, ve kterých je pracovní činnost vykonávána. Do rozhodnutí ředitele O10 GŘ určí příslušný vedoucí organizační složky 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.

5. Pro výkon jednotlivých pracovních činností jsou v úvodních ustanoveních jednotlivých částí Katalogu prací uvedeny orientačně předpoklady teoretické přípravy; konkrétní kvalifikační předpoklad a jeho zaměření pro výkon jednotlivých pracovních činností - vyučení v potřebném oboru nebo studijní směr, popř. požadovanou délku odborné praxe, určí vedoucí organizační složky, nebo jím pověřený zaměstnanec. Pro výkon některých pracovních činností, zejména provozního charakteru, u kterých jsou stanoveny další kvalifikační předpoklady (praxe příslušného zaměření, úřední zkouška, odborné školení apod.), jakož i u pracovních činností, jejichž výkon je podmíněn speciální teoretickou, případně praktickou přípravou zaměstnance (např. střelmistrovské oprávnění, řidičské oprávnění, elektrotechnické zkoušky, odborná způsobilost dle zákona č. 133/1985 Sb., v platném znění atd.), musí být splnění požadovaných podmínek dodrženo.

6. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci zaměstnání stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, a tato činnost v rámci stanoveného výkonu práce převažuje, **přísluší zaměstnanci mzda podle převážně vykonávané práce.**
Pokud činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni v rámci stanoveného výkonu práce **nepřevažuje, přísluší zaměstnanci mzda podle skutečného výkonu práce.**

7. Pokud zaměstnanec vykonává v rámci směny stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, a tato činnost v rámci směny převažuje, přísluší zaměstnanci při samostatném výkonu práce v této směně mzda podle převážně vykonávané práce.

8. Ustanovení bodu 2, 6 a 7 nelze použít v případě zaměstnance, jemuž je výše mzdy stanovena smlouvou o mzdě podle článku 8 tohoto řádu.

Článek 4 - Tarifní mzda

1. Zaměstnanci se stanoví tarifní mzda formou měsíčního nebo hodinového tarifu, který odpovídá příslušnému tarifnímu stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen.

2. Mzdové tarify (měsíční tarif i hodinové mzdové tarify) jednotlivých tarifních stupňů jsou uvedeny v příloze č. 2.1, písmeno A tohoto řádu.

3. Zaměstnanci, kterému se tarifní mzda zvyšuje nebo snižuje, přísluší její nová výše ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

Článek 5 - Příplatek za praxi

1. Příplatek za praxi se poskytuje zaměstnancům za započtenou praxi, stanovenou podle zásad, uvedených v příloze č. 7 této PKS.

2. Příplatek podle bodu 1 tohoto článku se neposkytuje zaměstnancům odměňovaným mzdou sjednanou na základě smlouvy o mzdě a zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395.

3. Příplatek se zvyšuje v závislosti na délce započtené praxe. Nová výše příplatku přísluší zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni, ve kterém byla splněna podmínka pro toto zvýšení; je-li tímto dnem první den kalendářního měsíce (nerozlišuje se, zda jde o den pracovní či nepracovní), od počátku tohoto měsíce. Novou výši příplatku, upravenou ve smyslu přílohy č. 2.1 tohoto řádu a přílohy č. 7 této PKS, nelze uplatňovat zpětně, s výjimkou případů, kdy došlo k chybnému rozhodnutí organizace.

4. Zaměstnanci, kterému se zvyšuje nebo snižuje tarifní stupeň, přísluší nová výše příplatku ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

5. Příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu.

6. Výše příplatku, stanovená podle tarifních stupňů a započtené praxe, je uvedena v příloze č. 2.1, písmeno B tohoto řádu.

Článek 6 - Odměny z dohod

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

2. Při dohodě o provedení práce se výše odměny sjednává celkovou částkou za provedení pracovního úkolu, při respektování minimální mzdy vyhlášené MPSV.

3. Při dohodě o pracovní činnosti se sjednává odměna ve výši odpovídající výkonu práce za jednu hodinu, při respektování minimální mzdy vyhlášené MPSV.

4. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o pracovní činnosti v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395, je výše odměny stanovena v příloze č 2.1, písmeno C tohoto řádu.

5. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, nepřísluší tyto mzdové nároky:

- Příplatek za praxi (článek 5 přílohy, č. 2 PKS)
- Odměna za zabránění úniku tržeb a kontrolu elektronicky nesených dat o jízdních dokladech (článek 7, přílohy č. 2 PKS)
- Příplatek za zaškolování (článek 11, přílohy č. 2 PKS)
- Mzda za práci přesčas (článek 12, přílohy č. 2 PKS)
- Mzda a náhrada mzdy za svátek (článek 13, přílohy č. 2 PKS)
- Příplatek za režim práce (článek 17, přílohy č. 2 PKS)
- Osobní ohodnocení (článek 18, přílohy č. 2 PKS)
- Výkonová odměna (článek 19, přílohy č. 2 PKS)
- Mimořádné odměny (článek 20, přílohy č. 2 PKS)
- Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti (článek 21, přílohy č. 2 PKS)
- Odměňování při prostojích (článek 22, přílohy č.2 PKS)
- Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích (článek 23, přílohy č. 2 PKS)
- Mzda při převedení na jinou práci (článek 24, přílohy č. 2 PKS)
- Odměňování při mimořádné události (článek 25, přílohy č. 2 PKS)
- Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách (článek 26, přílohy č. 2 PKS)
- Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci (článek 27, přílohy č. 2 PKS)
- Odměna za pracovní pohotovost (článek 30, přílohy č. 2 PKS)

Článek 7 - Odměny za zabránění úniku tržeb a kontrolu elektronicky nesených dat o jízdních dokladech

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům odměny za zabránění úniku tržeb a kontrolu elektronicky nesených dat o jízdních dokladech. Bližší podmínky pro poskytování této odměny jsou stanoveny v příloze č. 6 této PKS.

Článek 8 - Smlouvy o mzdě

1. Ve smyslu § 113 ZP lze se zaměstnanci uzavřít smlouvu o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu.

2. Podmínky pro uzavření smlouvy o mzdě jsou stanoveny Opatřením k uzavírání smluv o mzdě č. j. 6439/2008-O9. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně a jeho odměňování se řídí k tomu příslušnými ustanoveními tohoto řádu. Tento postup nelze použít u těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě.

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 nebo dnem, kdy byl na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy převeden do jiného zaměstnání (pracovních činností), nebo na základě dalších důvodů dohodnutých ve smlouvě.

4. Sjednaná mzda nahrazuje tarifní mzdu a ostatní mzdové složky {včetně započteného paušálu práce přesčas do výše 150 hod., respektive 416 hod. u vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP)} ve smyslu tohoto řádu a jeho příloh s výjimkami uvedenými v bodě 5 tohoto článku, pokud není výslovně dohodnuto jinak.

5. Sjednáním mzdy podle předchozích bodů nejsou dotčeny nároky zaměstnance na:

a) náhradu mzdy,
b) mzdu za práci přesčas nad započtený paušál,
c) mzdu a náhradu mzdy ve svátek (článek 13 tohoto řádu),
d) příplatek za práci v noci (článek 14 tohoto řádu),
e) příplatek za práci v sobotu a neděli (článek 15 tohoto řádu),
f) příplatek za práci v dělené směně (článek 16 tohoto řádu),
g) odměnu za zabránění úniku tržeb a kontrolu elektronicky nesených dat o jízdních dokladech (článek 7 a příloha č. 6 této PKS),
h) odměnu za pracovní pohotovost (článek 30 tohoto řádu),
i) mimořádnou odměnu (článek 20 tohoto řádu),
j) příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti (článek 21 tohoto řádu).

6. V rámci sjednané mzdy se nejméně dvě třetiny vyplácejí zaměstnanci měsíčně (tzv. „zaručená část"). Tato mzda je základnou pro její zúčtování k výplatě v příslušném kalendářním měsíci, krátí se za neodpracovanou pracovní dobu zaměstnance.

7. Ve vazbě na ustanovení bodu 6 tohoto článku je výplata zbývající části mzdy (tzv. „nezaručená část") vázána na plnění dalších, předem sjednaných podmínek (úkolů, ukazatelů), které hodnotí příslušný vedoucí zaměstnanec (řídící orgán). Podle výsledků hodnocení může být tato část mzdy přiznána ve snížené výši nebo nepřiznána vůbec. Způsob hodnocení a vazba na odpracovanou dobu, vycházející z charakteru sjednaných podmínek (úkolů, ukazatelů) musí být sjednány ve smlouvě. Upravená výše mzdy ve smyslu tohoto bodu je základnou pro její zúčtování k výplatě v předem sjednaných termínech. S výsledkem hodnocení a výší části mzdy určené k výplatě musí být zaměstnanec před výplatou seznámen.

Článek 9 - Formy mzdy

1. Pro odměňování zaměstnanců ČD se použije mzda časová.

2. Časová mzda se určuje jako měsíční tarif nebo mzda sjednaná ve smlouvě o mzdě odpovídající odpracované době, popř. jako součin hodinového mzdového tarifu přiznaného tarifního stupně a odpracované doby.

Článek 10 - Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)

1. Zaměstnanci, kteří nastoupí do pracovního poměru k ČD a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon zaměstnání (pracovní činnosti), se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno zaměstnání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat; nejdéle však na dobu stanovenou v pracovní smlouvě, případně služebním předpisem.

2. Zaměstnanci, s kterými je podle změny pracovní smlouvy sjednána příprava na výkon zaměstnání (pracovní činnosti), k němuž je potřeba vykonat odbornou zkoušku, se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno zaměstnání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat, a to až do doby vykonání odborné zkoušky. Toto zařazení se neprovede, pokud by došlo ke snížení tarifního stupně, který měl zaměstnanec před změnou pracovní smlouvy.

3. Zaměstnancům, uvedeným v ustanovení bodu 1 a 2 tohoto článku, se v období přípravy na výkon zaměstnání (pracovní činnost), výcviku neposkytuje výkonová odměna.

4. Zaměstnanci neuvedení v ustanovení bodu 1 a 2 tohoto článku jsou po dobu přípravy na výkon zaměstnání (pracovní činnost), zaškolování, přeškolování, zácviku, poznání trati apod., odměňováni jako při výkonu práce, na kterou se zaškolují.

Článek 11 - Příplatek za zaškolování

1. Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním zaměstnance (zaměstnanců) nebo žáka (žáků) a dohledem na jeho (jejich) práci, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování, nebylo-li k této činnosti již přihlédnuto při jeho mzdovém zařazení (ve smyslu bodu 2 článku 3 nebo článku 8 tohoto řádu).

2. Výše příplatku je stanovena v rozsahu **6% a 12%** mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen. Bližší podmínky jsou určeny v Metodickém pokynu k PKS na rok 2015.

3. Zaměstnancům, kteří zaškolují strojvedoucí v přípravě v rámci jízdního zácviku, náleží příplatek ve výši **20%** mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.
Zaměstnancům, kteří zaškolují výpravčí v rámci výcviku po složení odborné zkoušky D – 07 před odbornou zkouškou D – 08, náleží příplatek ve výši **20%** mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.

4. Nárok na výplatu tohoto příplatku mají zaměstnanci, kteří v rámci kalendářního měsíce zaškolují zaměstnance uvedené v bodě 1 a 2 Článku 10 tohoto řádu.

Článek 12 - Mzda za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas [4] přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda") a příplatek ve výši:

- 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.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem prokazatelně nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

2. Mzda za vykonanou práci přesčas (bez příslušného příplatku) je splatná vždy ve stanoveném termínu podle ustanovení článku 32 tohoto řádu, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv.[5]

[4] § 93 ZP
[5] § 114 ZP

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

- poskytnutí náhradního volna,
- termínu poskytnutí náhradního volna.

Pokud nebude náhradní volno poskytnuto v zákonné době (tři kalendářní měsíce po výkonu práce přesčas) nebo v dohodnutém termínu, přísluší zaměstnanci příplatek podle bodu 1 tohoto článku.

3. V případě, že dojde ve smyslu třetího odstavce bodu 2 tohoto článku k dodatečné úhradě příplatku, provede se jeho výpočet z období, kdy zaměstnanec práci přesčas vykonal.

Článek 13 - Mzda a náhrada mzdy za svátek

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

2. Svátkem pro účely tohoto řádu se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů.[6]

3. Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 0:00 hod do 24:00 hod v kalendářním dni, na který svátek připadne.

4. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Obvyklým pracovním dnem je pro účely posuzování tohoto nároku den, na který má zaměstnanec naplánovanou směnu nebo její část.

Článek 14 - Příplatek za práci v noci

1. Prací v noci je práce konaná v době mezi 22:00 hodinou až 6:00 hodinou.

2. Výše příplatku za práci v noci je uvedena v příloze č. 2.1 písmeno D tohoto řádu. Pro zaměstnance zařazené v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395, je výše příplatku za práci v noci uvedena v příloze č. 2.1, písmeno C tohoto řádu. Příplatek přísluší i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v noci náhradní volno.

[6] Zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu, v platném znění

Článek 15 - Příplatek za práci o sobotách a nedělích

1. Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek, a to i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v sobotu a neděli náhradní volno. Výše příplatku je uvedena v příloze č. 2.1, písmeno E tohoto řádu. Pro zaměstnance zařazené v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395, je výše příplatku za práci o sobotách a nedělích uvedena v příloze č. 2.1, písmeno C tohoto řádu.

Článek 16 - Příplatek za práci v dělené směně

1. Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu, poskytuje příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno F tohoto řádu. Příplatek za práci v dělené směně náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny, pokud na tuto dobu není nařízeno střežení pracoviště nebo případná práce přesčas.

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.

Článek 17 - Příplatek za režim práce

1. Zaměstnancům při výkonu práce v zaměstnání strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard, vlakový revizor a kontrolor vozby se poskytuje příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu, a to za každou odpracovanou hodinu v tomto zaměstnání.

2. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří mají stanovenou povinnost sledovat návěstidla za jízdy vlaku, se poskytuje příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu, a to za každou odpracovanou hodinu v tomto zaměstnání.

3. Zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu ve směnách denních a nočních, se poskytuje příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu, a to za každou odpracovanou hodinu.

4. Zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti s třísměnným pracovním režimem nebo s dvousměnným pracovním režimem, a to ve směnách ranních a odpoledních, odpoledních a nočních a nebo nočních a ranních s obsazením pracoviště sedm dnů v týdnu, tj. včetně sobot a nedělí, se poskytuje příplatek za režim práce ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu, a to za každou odpracovanou hodinu.

5. Zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti s třísměnným pracovním režimem nebo s dvousměnným pracovním režimem, a to ve směnách ranních a odpoledních, odpoledních a nočních a nebo nočních a ranních s obsazením pracoviště šest a méně dnů v týdnu, se poskytuje příplatek za režim práce ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu, a to za každou odpracovanou hodinu.

6. Zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, kteří pracují na pracovištích s jednosměnným pracovním režimem, se poskytuje příplatek za režim práce ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu za každou hodinu výkonu práce v době od 14:00 hod. do 24:00 hod., a to pouze za směny, které jsou zaměstnavatelem stanoveny v délce nejméně 10 hodin.

7. Příplatek za režim práce se poskytuje pouze podle jednoho z bodů 1 - 6 tohoto článku.

8. Příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu se poskytuje za každou směnu v rámci stanovené týdenní pracovní doby, která je kratší než 6 hodin. Příplatek náleží pouze zaměstnancům v pracovním poměru kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu. Příplatek se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně kratší než 6 hodin. Příplatek se nevztahuje na dobu školení, jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, psychologických a jiných vyšetření.

9. Příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno G tohoto řádu se poskytuje za každou odpracovanou směnu, v níž je začátek směny nebo konec směny v době mezi 22:00 hod. až 5:00 hod. Příplatek se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně.

10. Poskytování příplatků za režim práce dle bodu 8 a 9 tohoto článku nevylučuje poskytování příplatků za režim práce dle bodů 1 - 6 tohoto článku.

Článek 18 - Osobní ohodnocení

1. Osobní ohodnocení se poskytuje zaměstnancům GŘ ČD v rozpětí **7 až 20%** tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu.

2. Konkrétní výši osobního ohodnocení přizná zaměstnanci v rámci uvedeného rozpětí ředitel odboru personálního na návrh vedoucího zaměstnance příslušného útvaru GŘ. Výše osobního ohodnocení se zaměstnanci stanovuje na období příslušného kalendářního čtvrtletí. Pokud nedojde ke změně

výše osobního ohodnocení, automaticky se výše osobního ohodnocení prodlužuje o další kalendářní čtvrtletí.

3. Při stanovení výše osobního ohodnocení zaměstnance bude zhodnocena jeho kvalifikace (vzdělání a praxe), osobní předpoklady a jeho výkonnost.

4. Pro zaměstnance budou stanoveny ukazatele zaměřené především na komplexní plnění pracovních úkolů v odpovídající kvalitě.

5. Osobní ohodnocení přísluší zaměstnanci za odpracovanou dobu a vyplácí se za příslušný kalendářní měsíc. Při změně osobního ohodnocení zaměstnavatel sdělí zaměstnanci jeho konkrétní výši do konce měsíce předcházejícího datu změny osobního ohodnocení.

6. Pokud zaměstnanec nesplní stanovené ukazatele, vedoucí zaměstnanec příslušného útvaru GŘ nepřizná část osobního ohodnocení. V odůvodněných případech může být osobní ohodnocení nepřiznáno v celé výši.

Článek 19 - Výkonová odměna

1. Za výsledky práce, vyjádřené plněním stanovených konkrétních ukazatelů (úkolů), na základě předem stanovených pravidel v rámci volných mzdových prostředků se zaměstnancům, s výjimkou zaměstnanců generálního ředitelství ČD, zaměstnanců s nimiž je sjednána smlouva o mzdě, zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik), uvedených v čl. 10 bod 3 tohoto řádu a zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395, se poskytuje výkonová odměna (dále jen VO).

2.

a) Maximální výše objemu mzdových prostředků pro výplatu VO je stanovena na **7% mzdových tarifů** zaměstnanců, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu na zaměstnání **strojvedoucí KZAM: 83 112.**

Vedoucí organizační složky vyhlašuje sazbu VO pro zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců **v rozpětí 5 až 9%**. Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu. Pokud zaměstnanec nesplní stanovené ukazatele, vedoucí organizační složky nepřizná část výkonové odměny.

b) Maximální výše objemu mzdových prostředků pro výplatu VO je stanovena na **4,6% mzdových tarifů** zaměstnanců, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu na zaměstnání **vlakvedoucí osobních vlaků KZAM: 51 121, průvodčí osobních vlaků KZAM: 51 122, vedoucí stevard SC**

Pendolino KZAM 51 124, stevard SC Pendolino KZAM 51 125 a průvodčí osobních vlaků – stevard KZAM 51 126.

Vedoucí organizační složky vyhlašuje sazbu VO pro zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců **v rozpětí 4,2 až 9%**. Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu. Pokud zaměstnanec nesplní stanovené ukazatele, vedoucí organizační složky nepřizná část výkonové odměny.

c) Maximální výše objemu mzdových prostředků pro výplatu VO je stanovena na **4,1% mzdových tarifů ostatních zaměstnanců, kterým VO přísluší.**

Vedoucí organizační složky vyhlašuje sazbu VO pro zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců **v rozpětí 4 až 9%**. Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu. Pokud zaměstnanec nesplní stanovené ukazatele, vedoucí organizační složky nepřizná část výkonové odměny.

Změnu sazeb stanoví ředitel odboru personálního po projednání s odborovými organizacemi.

3. Objem mzdových prostředků pro výplatu VO dle výše uvedených odstavců se zvyšuje o **0,8%** u zaměstnanců pracujících v těchto zaměstnání:

a) Vozmistr KV - bez platné zkoušky ZZVD03 nebo bez platné zkoušky VD04
b) Četař KV - bez platné zkoušky ZZVD03 nebo bez platné zkoušky VD04 (podmínkou je vedení čety u zaměstnání vozmistr KV)
c) Vedoucí posunu
d) Posunovač
e) Signalista
f) Výhybkář
g) Dozorce dep
h) Vlakvedoucí osobních vlaků
i) Průvodčí osobních vlaků

U vlakových čet se objem VO navýší pouze v případě, že je vlaková četa v rámci směny v čele sunutého vlaku a nebo řídí posun.

Objem mzdových prostředků pro výplatu VO dle výše uvedených odstavců se zvyšuje o **1,5%** u zaměstnanců pracujících v těchto zaměstnání:

a) Strojvedoucí
b) Výpravčí

c) Vozmistr KV (podmínkou je platná zkouška ZZVD03 nebo zkouška VD04)
d) Četař (podmínkou je vedení čety u zaměstnání vozmistr KV a platná zkouška ZZVD03 nebo zkouška VD04)

Navýšený objem prostředků VO bude zaměstnancům vyplacen po splnění podmínek uvedených v bodě 6 tohoto článku.

4. Vedoucí organizační složky vydá po projednání s příslušnou odborovou organizací pravidla pro poskytování VO.

5. VO se vyplácí za příslušné zúčtovací období. S výsledkem hodnocení a výší VO musí být zaměstnanec seznámen před výplatou této odměny.

6. Zvýšená VO dle bodu 3 tohoto článku se zaměstnancům vyplácí vždy po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.
VO dle bodu 3 tohoto článku se zaměstnanci vyplatí, pokud ve sledovaném období splnil níže uvedené podmínky:

a) nezavinil mimořádnou událost
b) nezavinil vznik škody na majetku
c) nebyl v rozhodném období písemně upozorněn na možnost výpovědi dle §52 písm. g) ZP
d) není ve výpovědní lhůtě.
e) není s ním ukončen pracovní poměr dle §55 ZP (okamžité zrušení pracovního poměru)

Článek 20 - Mimořádné odměny

1. Zaměstnancům lze za mimořádný přístup k výkonu práce, případně za plnění mimořádných úkolů a ocenění jejich praktických znalostí a dovedností poskytnout mimořádnou odměnu. Podmínky a pravidla poskytnutí mimořádných odměn budou projednány s příslušnou odborovou organizací.

2. Předseda představenstva ČD, a.s., popř. členové představenstva ČD, a.s., nebo ředitel odboru personálního GŘ mohou zaměstnancům ČD za plnění mimořádných úkolů a za ocenění jejich praktických znalostí a dovedností poskytnout odměnu. Tato odměna je poskytována z prostředků GŘ.

3. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ČD trval **nepřetržitě nejméně 5 let** před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a) až b) tohoto bodu, se poskytne jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností **mimořádná odměna ve výši 10 000,- Kč.** Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ČD trval **nepřetržitě 10 a více let** před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a) až b) tohoto bodu, se poskytne jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností **mimořádná odměna ve výši 15 000,-** ke dni:

a) životního jubilea 50 let věku,
b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod dle ustanovení § 28 zákona č. 155/1995 Sb.[7], v platném znění, nebo po předchozím rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou podle ustanovení § 49 ZP; odměna z tohoto důvodu může být vyplacena pouze jednou.

Nastoupí-li zaměstnanec, kterému byla odměna poskytnuta znovu do pracovního poměru k ČD, nelze mu poskytnout další odměnu podle písmena b) tohoto bodu.
Mimořádná odměna se poskytne za předpokladu, že v předchozích 13 kalendářních měsících zaměstnanec odpracoval u ČD celkem nejméně 21 dní.
Shodně se postupuje 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.
Zhodnocení výkonu práce pro ČD, a s tím související stanovení konkrétní částky mimořádné odměny určené k výplatě, písemně provede vedoucí zaměstnanec organizační složky.
Mimořádná odměna se zaměstnanci vyplatí v nejbližším výplatním termínu po jejím přiznání.
Bližší podmínky k poskytnutí této odměny jsou uvedeny v Metodickém pokynu k PKS na rok 2016.

4. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ČD **trval nepřetržitě 10 a více let,** se při skončení pracovního poměru (uzavřený na dobu neurčitou) dohodou dle ustanovení § 49 ZP z důvodu odchodu do starobního důchodu, který **neobdrží odchodné dle „Koncepce částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění" nebo odstupné dle zákoníku práce nebo odstupné dle této kolektivní smlouvy,** se poskytne jako ocenění jeho přínosu pro zaměstnavatele **mimořádná odměna ve výši 40 000,- Kč.** Odměna z tohoto důvodu může být vyplacena pouze jednou.

Článek 21 - Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti

1. Účelem poskytování příspěvku je udržení zdravotní způsobilosti zaměstnance a ohodnocení náročnosti při udržování a prohlubování kvalifikace v rámci jednotlivých zaměstnání.

2. Příspěvek náleží zaměstnancům, kteří odpracovali u ČD nepřetržitě alespoň 12 měsíců.

3. Příspěvek se poskytuje zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel na základě pracovní smlouvy stanoví požadavek prohlubování kvalifikace (ustanovení § 230

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

ZP) formou povinného školení, jehož obsah a rozsah je stanoven předpisem ČD Ok2 a zaměstnancům, kteří vykonávají práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny (zaměstnání uvedena v příloze č. 4.1 a 4.2 této PKS) a provozní zaměstnanci v KZAM 71 247 (truhlář), 72 223 (provozní zámečník), 72 415 (provozní elektrikář), kteří mají povinnost pohybu v kolejišti. Zaměstnání uvedena v příloze č. 4.1 a 4.2, a provozní zaměstnanci ve vyjmenovaných zaměstnání, kteří mají povinnost pohybu v kolejišti, nemusí splňovat podmínku povinného školení dle předpisu ČD Ok2.

4. Příspěvek se poskytuje 2x ročně, a to ve výši 50% příspěvku. Splatnost příspěvku je se mzdou za měsíc červen 2016 a se mzdou za měsíc prosinec 2016. Výše příspěvku za kalendářní rok je uvedena v příloze č. 2.1, písmeno H tohoto řádu.

5. Zaměstnancem odpovědným za vyhodnocení a přiznání příspěvku je vedoucí organizační složky. Vyhodnocení a přiznání příspěvku musí být vedeno prokazatelným způsobem.

6. Příspěvek za sledované období se neposkytuje zaměstnancům, u nichž je povinné školení nahrazováno, dle předpisu ČD Ok2, odbornými semináři.

7. Příspěvek náleží zaměstnancům, kteří ve sledovaném období odpracují alespoň jednu směnu, i když v době nároku výplaty příspěvku zaměstnanci nastala důležitá osobní překážka nebo překážka v práci z důvodu obecného zájmu (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená apod.).

8. Pokud je zaměstnanec ve sledovaném období plně uvolněn pro výkon funkce člena odborového orgánu, má nárok na výplatu tohoto příspěvku, pokud ve sledovaném období odpracuje alespoň jednu směnu.

9. Při změně zaměstnání (rekvalifikaci) se příspěvek ve sledovaném období přizná ve výši, která je pro zaměstnance výhodnější.

10. Zaměstnanci se za sledované období příspěvek neposkytuje v těchto případech:

a) jestliže je zaměstnanec ve výpovědní době z důvodu výpovědi dle ustanovení § 52, písm. f) a g) ZP,
b) jestliže zaměstnanec dá zaměstnavateli výpověď (ustanovení § 50, odst. 3 ZP),
c) jestliže zaměstnanec poruší předpisy vztahující se k jím vykonávané práci a v důsledku toho zaviní závažnou nehodu (§ 49 zákona č. 266/1994 Sb.). V případě, že zavinění zaměstnance bude revidováno v jeho prospěch, zaměstnavatel příspěvek v nejbližším možném termínu doplatí v plné výši,
d) jestliže se zaměstnanec bez udání důvodu nezúčastní povinného školení.

Článek 22 - Odměňování při prostojích

1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj[8], 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 90% průměrného výdělku.

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

Článek 23 - Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích

1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nesouhlasí-li s převedením na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 75% průměrného výdělku.
Pokud zaměstnanec souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce vykonávané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku.
Nemůže-li zaměstnavatel z důvodu překážky na své straně převést zaměstnance na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100% průměrného výdělku.

2. Zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelné události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost nebo se z takového důvodu stalo neobyvatelným, se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 80% průměrného výdělku za prvních sedm kalendářních dnů a 60% průměrného výdělku za osmý a každý další kalendářní den poskytnutého pracovního volna.
Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na základě žádosti zaměstnance, doložené písemným potvrzením místně příslušného orgánu státní správy nebo samosprávy (městský, místní, obecní úřad apod.), prokazující, 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 organizační složky, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

[8] § 207 ZP písm. a)

Článek 24 - Mzda při převedení na jinou práci

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 podle vykonané práce.
Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda,

a) 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)],
b) podle lékařského posudku vydaného zařízením PLS nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [ustanovení § 41 odst. 1 písm. d)],
c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (ustanovení § 41 odst. 4), nebo
d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (ustanovení § 41 odst. 5),

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

2. Dojde-li k časově omezené změně sjednaného druhu práce z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele (předpokladem je, že není možno učinit jiná vhodná opatření), přísluší zaměstnanci mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před změnou sjednaného druhu práce, přísluší mu po tuto dobu doplatek do výše průměrného výdělku.

3. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení[9], přísluší mu mzda podle vykonávané 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.

[9] § 41 odst. 2 písm. b) ZP

Článek 25 - Odměňování při mimořádné události

1. Zaměstnanci, který zaviní mimořádnou událost a dále v práci nepokračuje, se poskytne náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za odpadlou dobu. Tato náhrada mzdy se eviduje na zvláštním druhovém znaku (mzdovém druhu).

Článek 26 - Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách

1. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada ztráty na výdělku ve výši průměrného výdělku zaměstnance (§ 103 odst. 1 písm. e) ZP).

2. Pokud zaměstnanci vykonají zaměstnavatelem nařízenou lékařskou prohlídku mimo stanovený rozvrh směn, poskytne se za dobu nařízeného lékařského vyšetření odměna odpovídající časové mzdě příslušného hodinového tarifu dle přiznaného tarifního stupně zaměstnance.

Článek 27 - Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci

1. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce, sjednané v pracovní smlouvě, je odměňována jako výkon práce[10]. Obdobně se postupuje i v případě odborného školení, pravidelného poučování a přezkušování nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu dohodnutého druhu práce podle příslušných předpisů.

2. Při odměňování účasti na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, se postupuje podle obecně platných právních předpisů[11].

3. Zaměstnanci při účasti na odborné, mimořádné, periodické nebo rozdílové zkoušce náleží mzda ve výši **100% tarifní mzdy.** Jestliže se zaměstnanec účastní opravné zkoušky, náleží mu mzda ve výši **70% tarifní mzdy.**

Článek 28 - Přepočet měsíčních částek na částky hodinové

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:

[10] § 230 odst. 2 ZP
[11] § 205 ZP

a) při zjišťování tarifní mzdy a příplatků za praxi se použijí hodinové mzdové tarify (podle příslušné týdenní pracovní doby) uvedené v příloze č. 2.1, písmeno A a B tohoto řádu,
b) 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. Tento koeficient je stanoven jako:

- **1/ 157 -** činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance 36 hodin,
- **1/163 -** činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance 37,5 hodiny,
- **1/167 -** činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance 38,5 hodin.
- **1/174 -** činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance 40 hodin.

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

Článek 29 - Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

1. Zjišťování průměrného výdělku pro účely tohoto řádu se řídí § 351 - § 362 ZP.

Článek 30 - Odměna za pracovní pohotovost

1. Při pracovní pohotovosti v místě trvalého nebo dočasného pobytu přísluší zaměstnanci za hodinu pohotovosti odměna ve výši uvedené v příloze č. 2.1, písmeno I tohoto řádu.

Článek 31 - Proplácení zlomků hodin

1. V rámci stanovené pracovní doby i nad stanovenou pracovní dobu (při práci přesčas) se sčítají a proplácejí v zúčtovacím období všechny zlomky odpracovaných hodin.

2. Na konci zúčtovacího období se zlomky hodin nezaokrouhlují, to znamená, že se proplácejí u všech složek mezd, včetně zlomku hodin. Tabulka pro převod minut na setiny hodin je uvedena v příloze č. 1.2 tohoto řádu.

3. Obdobně jako u odpracovaných hodin se postupuje i u hodin, za které přísluší náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost a u příplatku za dělenou směnu.

Článek 32 - Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Mzda, odměna za pracovní pohotovost a náhrada 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 předpisy a opatřeními; v tomto případě je příslušná část mzdy splatná nejpozději v následujícím měsíci po vyhodnocení.

2. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti odměny jinak, platí pro splatnost odměny z dohody ustanovení předchozího odstavce.
Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody, je vyplacena odměna z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Článek 33 - Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

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

2. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích[12].

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

4. Pokud není mzda vyplácena bezhotovostním převodem, vyplácí se v pracovní době a na pracovišti. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, popřípadě pracuje-li na vzdáleném pracovišti, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou jinak. Vedoucí zaměstnanec příslušné organizační složky stanoví vlastním opatřením místo a dobu výplaty mzdy. Toto opatření projedná s odborovými organizacemi.

[12] § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, v platném znění

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.

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.

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.

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.

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[13] nebo spořitelního či úvěrního družstva[14], a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

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.

Článek 34 - Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrada mzdy (dále jen „mzda") lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen:

- daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,

[13] Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších úprav

[14] 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, v platném znění.

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

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

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

Závazek zaměstnavatele provádět srážky ze mzdy se nevztahuje na případy, kdy zaměstnavatel, po schválení oddlužení zaměstnance podle zákona č. 182/2006 Sb., (insolvenčního zákona), obdrží soudní příkaz k provádění srážek z příjmů které náleží zaměstnanci.

3. Povinnost zaměstnavatele provádět srážky z dohod o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů podle ustanovení § 2045-2047 NOZ, uzavřených před 1. lednem 2007 zůstává nedotčena. Pohledávky zajištěné těmito dohodami nelze od 1. ledna 2007 zvyšovat, jestliže je není možné zajistit dohodou o srážkách ze mzdy a z jiných příjmů.

Článek 35 - Seznámení zaměstnanců

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

Článek 36 - Závěrečná ustanovení

1. Právní vztahy neupravené tímto řádem se řídí platnými právními předpisy.

2. Mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti tohoto řádu se posuzují podle dosavadních předpisů.

3. Uplatnění mzdových složek, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky, zavádění a změny norem spotřeby práce a

opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi.

4. Za správné uplatňování tohoto řádu odpovídají vedoucí příslušných organizačních složek nebo jimi pověření vedoucí zaměstnanci.

SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ A ODMĚN

A. Mzdové tarify v Kč (článek 4 bod 2 tohoto řádu)

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu			
		40 hod.	38,5 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	10 620	61,00	63,60	65,20	67,60
2	12 190	70,10	73,00	74,80	77,60
3	13 720	78,90	82,20	84,20	87,40
4	15 260	87,70	91,40	93,60	97,20
5	16 720	96,10	100,10	102,60	106,50
6	18 320	105,30	109,70	112,40	116,70
7	19 820	113,90	118,70	121,60	126,20
8	21 250	122,10	127,20	130,40	135,40
9	22 770	130,90	136,30	139,70	145,00
10	24 370	140,10	145,90	149,50	155,20
11	25 760	148,00	154,30	158,00	164,10
12	27 360	157,20	163,80	167,90	174,30
13	28 740	165,20	172,10	176,30	183,10
14	30 630	176,00	183,40	187,90	195,10
15	34 290	197,10	205,30	210,40	218,40
16	37 840	217,50	226,60	232,10	241,00

B. Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi (článek 5 bod 6 tohoto řádu)

Tabulka č. 1: Kč/měsíc

	Započtená délka doby praxe přes							
TS /	1 r.	3 r.	6 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.
pásmo	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1	200	250	450	550	600	650	650	650
2	230	300	500	600	660	720	720	720
3	260	350	550	650	720	800	800	800
4	300	400	600	700	830	900	900	900
5	350	460	660	760	900	950	1 000	1 100
6	410	530	730	830	980	1 050	1 100	1 150
7	460	590	790	890	1 050	1 150	1 250	1 300
8	510	650	850	950	1 120	1 200	1 300	1 400
9	560	710	910	1 010	1 190	1 290	1 350	1 550
10	610	770	970	1 070	1 260	1 370	1 550	1 650
11	660	830	1 030	1 130	1 330	1 480	1 600	1 800
12	710	890	1 090	1 190	1 400	1 560	1 700	1 900
13	760	950	1 150	1 250	1 470	1 640	2 000	2 100
14	810	1 010	1 210	1 310	1 540	1 800	2 100	2 250
15	900	1 110	1 310	1 410	1 650	2 000	2 300	2 600
16	1 000	1 220	1 420	1 520	1 770	2 100	2 400	2 700

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

	Započtená délka doby praxe přes							
TS /	1 r.	3 r.	6 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.
pásmo	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1	1,30	1,60	2,90	3,50	3,80	4,10	4,10	4,10
2	1,50	1,90	3,20	3,80	4,20	4,60	4,60	4,60
3	1,70	2,20	3,50	4,10	4,60	5,10	5,10	5,10
4	1,90	2,50	3,80	4,50	5,30	5,70	5,70	5,70
5	2,20	2,90	4,20	4,80	5,70	6,10	6,40	7,00
6	2,60	3,40	4,60	5,30	6,20	6,70	7,00	7,30
7	2,90	3,80	5,00	5,70	6,70	7,30	8,00	8,30
8	3,20	4,10	5,40	6,10	7,10	7,60	8,30	8,90
9	3,60	4,50	5,80	6,40	7,60	8,20	8,60	9,90
10	3,90	4,90	6,20	6,80	8,00	8,70	9,90	10,50
11	4,20	5,30	6,60	7,20	8,50	9,40	10,20	11,50
12	4,50	5,70	6,90	7,60	8,90	9,90	10,80	12,10
13	4,80	6,10	7,30	8,00	9,40	10,40	12,70	13,40
14	5,20	6,40	7,70	8,30	9,80	11,50	13,40	14,30
15	5,70	7,10	8,30	9,00	10,50	12,70	14,60	16,60
16	6,40	7,80	9,00	9,70	11,30	13,40	15,30	17,20

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

	Započtená délka doby praxe přes							
TS /	1 r.	3 r.	6 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.
pásmo	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1	1,20	1,50	2,80	3,40	3,70	4,00	4,00	4,00
2	1,40	1,80	3,10	3,70	4,00	4,40	4,40	4,40
3	1,60	2,10	3,40	4,00	4,40	4,90	4,90	4,90
4	1,80	2,50	3,70	4,30	5,10	5,50	5,50	5,50
5	2,10	2,80	4,00	4,70	5,50	5,80	6,10	6,70
6	2,50	3,30	4,50	5,10	6,00	6,40	6,70	7,10
7	2,80	3,60	4,80	5,50	6,40	7,10	7,70	8,00
8	3,10	4,00	5,20	5,80	6,90	7,40	8,00	8,60
9	3,40	4,40	5,60	6,20	7,30	7,90	8,30	9,50
10	3,70	4,70	6,00	6,60	7,70	8,40	9,50	10,10
11	4,00	5,10	6,30	6,90	8,20	9,10	9,80	11,00
12	4,40	5,50	6,70	7,30	8,60	9,60	10,40	11,70
13	4,70	5,80	7,10	7,70	9,00	10,10	12,30	12,90
14	5,00	6,20	7,40	8,00	9,40	11,00	12,90	13,80
15	5,50	6,80	8,00	8,70	10,10	12,30	14,10	16,00
16	6,10	7,50	8,70	9,30	10,90	12,90	14,70	16,60

Tabulka č. 4: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 38,5 hodiny

	Započtená délka doby praxe přes							
TS /	1 r.	3 r.	6 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.
pásmo	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1	1,20	1,50	2,70	3,30	3,60	3,90	3,90	3,90
2	1,40	1,80	3,00	3,60	4,00	4,30	4,30	4,30
3	1,60	2,10	3,30	3,90	4,30	4,80	4,80	4,80
4	1,80	2,40	3,60	4,20	5,00	5,40	5,40	5,40
5	2,10	2,80	4,00	4,60	5,40	5,70	6,00	6,60
6	2,50	3,20	4,40	5,00	5,90	6,30	6,60	6,90
7	2,80	3,50	4,70	5,30	6,30	6,90	7,50	7,80
8	3,10	3,90	5,10	5,70	6,70	7,20	7,80	8,40
9	3,40	4,30	5,40	6,00	7,10	7,70	8,10	9,30
10	3,70	4,60	5,80	6,40	7,50	8,20	9,30	9,90
11	4,00	5,00	6,20	6,80	8,00	8,90	9,60	10,80
12	4,30	5,30	6,50	7,10	8,40	9,30	10,20	11,40
13	4,60	5,70	6,90	7,50	8,80	9,80	12,00	12,60
14	4,90	6,00	7,20	7,80	9,20	10,80	12,60	13,50
15	5,40	6,60	7,80	8,40	9,90	12,00	13,80	15,60
16	6,00	7,30	8,50	9,10	10,60	12,60	14,40	16,20

Tabulka č. 5: Kč/hodinu pro týdenní pracovní dobu 40 hodin

	Započtená délka doby praxe přes							
TS /	1 r.	3 r.	6 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.
pásmo	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1	1,10	1,40	2,60	3,20	3,40	3,70	3,70	3,70
2	1,30	1,70	2,90	3,40	3,80	4,10	4,10	4,10
3	1,50	2,00	3,20	3,70	4,10	4,60	4,60	4,60
4	1,70	2,30	3,40	4,00	4,80	5,20	5,20	5,20
5	2,00	2,60	3,80	4,40	5,20	5,50	5,70	6,30
6	2,40	3,00	4,20	4,80	5,60	6,00	6,30	6,60
7	2,60	3,40	4,50	5,10	6,00	6,60	7,20	7,50
8	2,90	3,70	4,90	5,50	6,40	6,90	7,50	8,00
9	3,20	4,10	5,20	5,80	6,80	7,40	7,80	8,90
10	3,50	4,40	5,60	6,10	7,20	7,90	8,90	9,50
11	3,80	4,80	5,90	6,50	7,60	8,50	9,20	10,30
12	4,10	5,10	6,30	6,80	8,00	9,00	9,80	10,90
13	4,40	5,50	6,60	7,20	8,40	9,40	11,50	12,10
14	4,70	5,80	7,00	7,50	8,90	10,30	12,10	12,90
15	5,20	6,40	7,50	8,10	9,50	11,50	13,20	14,90
16	5,70	7,00	8,20	8,70	10,20	12,10	13,80	15,50

C. Odměňování zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v zaměstnání „Pracovník dozoru“ KZAM 93395

Odměna z dohody o pracovní činnosti	1. - 3. tarifní stupeň 60,- Kč/hod 4. - 6. tarifním stupni 65,- Kč/hod 7. - 9. tarifním stupni 70,- Kč/hod 10. a vyšším tarifním stupni 75,- Kč/hod

Ve výjimečných případech, kdy nelze uplatnit dohodu o pracovní činnosti a se zaměstnancem bude uzavřena pracovní smlouva na střežení pracoviště v zaměstnání pracovník dozoru, se uplatní toto odměňování:	
Hodinový mzdový tarif	1. tarifní stupeň pro pracovní dobu 40 hod/týden
Příplatek za práci v noci	10 % průměrného výdělku
Příplatek za práci o sobotách a nedělích	10 % průměrného výdělku
Náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek	Odměňování dle § 115 ZP

D. Příplatek za práci v noci (článek 14 bod 2 tohoto řádu)

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

E. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 15 tohoto řádu)

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

F. Příplatek za dělenou směnu (článek 16 bod 1 tohoto řádu)

50 % průměrného výdělku, nejméně však 42,- Kč za hodinu rozdělení, v intervalu od 1 do 160 minut včetně
35 % průměrného výdělku nejméně však 42 ,- Kč, za hodinu rozdělení od 161 minuty
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 této PKS

G. Příplatek za režim práce (článek 17 tohoto řádu)

Režim práce	Kč za odpracovanou hodinu
Zaměstnanci při výkonu práce ve vyjmenovaném povolání nebo zaměstnání (odst.1)	12,- Kč
Zaměstnanci, kteří mají povinnost sledovat návěstidla za jízdy vlaku (odst. 2)	
1. pásmo – zaměstnanec ujede do 2 000 km včetně	14,- Kč
2. pásmo – zaměstnanec ujede od 2 001 km	16,50 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce v denních a nočních směnách (odst. 3)	10,- Kč
Zaměstnanci při výkonu práce ve trojsměnném a dvojsměnném prac. režimu sedm dní v týdnu (odst. 4)	10,- Kč
Zaměstnanci při výkonu práce ve dvojsměnném prac. režimu méně než sedm dní v týdnu (odst. 5)	7,- Kč
Zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením prac. doby při výkonu práce v jednosměnném prac. režimu (odst. 6)	7,- Kč
Příplatek za směnu (odst. 8)	25,- Kč za směnu
Příplatek za nepravidelný nástup (odst. 9)	70, - Kč za odpracovanou směnu

H. Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti (článek 21 tohoto řádu)

Kategorie A

KZAM	Název zaměstnání	Výše odměny
31 606	Výpravčí	6 000,- Kč
83 112	Strojvedoucí	6 000,- Kč
21 494	Ústřední dispečer	6 000,- Kč
31 634	Vedoucí dispečer	6 000,- Kč
31 635	Provozní dispečer	6 000,- Kč
31 607	Dozorčí osobní přepravy-vedoucí směny	6 000,- Kč
72 247	Vozmistr KV.	6 000,- Kč
31 621	Kontrolor vozby	6 000,- Kč

Kategorie B

KZAM	Název zaměstnání	Výše odměny
31 628	Strojmistr	3 000,- Kč
41 335	Komandující	3 000,- Kč
51 121	Vlakvedoucí osobních vlaků	3 000,- Kč
51 122	Průvodčí osobních vlaků	3 000,- Kč
51 124	Vedoucí stevard SC Pendolino	3 000,- Kč
51 125	Stevard SC Pendolino	3 000,- Kč
51 126	Průvodčí stevard	3 000,- Kč
83 132	Vedoucí posunu	3 000,- Kč
83 136	Posunovač	3 000,- Kč
83 135	Signalista	3 000,- Kč
83 142	Dozorce výhybek	3 000,- Kč
83 148	Dozorce depa	3 000,- Kč
83 138	Tranzitér přípravář	3 000,- Kč
41 332	Vlakový revizor	3 000,- Kč
42 143	Osobní pokladník	3 000,- Kč
82 903	Kontrolor- defektoskopista, diagnostik	3 000,- Kč
72 123	Svářeč kovů	3 000,- Kč
83 123	Lanovkář	3 000,- Kč

Kategorie C

KZAM	Název zaměstnání	Výše odměny
83 137	Výhybkář	2 000,- Kč
34 227	Odborný referent dopravy a přepravy	2 000,- Kč
41 315	Skladník přepravy	2 000,- Kč
41 318	Skladištní dozorce	2 000,- Kč
42 244	Informátor železniční dopravy	2 000,- Kč
72 341	Mechanik motor. lokomotiv a motor .vozů	2 000,- Kč
72 343	Zámečník kolejových vozidel	2 000,- Kč
72 427	Elektromechanik	2 000,- Kč
72 432	Mechanik elektronických zařízení	2 000,- Kč
72 433	Zabezpečovací, sdělovací elektromechanik	2 000,- Kč
83 211	Řidič osobních automobilů	2 000,- Kč
83 249	Řidič náklad. a speciál. silnič. vozidel (bus)	2 000,- Kč
83 329	Strojník pracovních strojů	2 000,- Kč
72 239	Četař	2 000,- Kč

Kategorie D

Všichni ostatní zaměstnanci neuvedení v kategorii A nebo B nebo C	1 000,- Kč

I. Odměna za pracovní pohotovost (článek 30)

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

STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

Článek 1 - Organizace stravování

1. Vedoucí organizační složky 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 organizační složky ČD, a.s.,
- dovozem stravy,
- hluboce mraženou stravou.

2. Nelze-li umožnit stravování způsobem uvedeným v bodě 1, článku 1 této přílohy, může vedoucí organizační složky umožnit stravování poukázkami na jídlo v nominální hodnotě **80,- Kč**.

3. Organizační složky ČD, nabídnou stravování zaměstnancům ČD, v průběhu směny za následujících podmínek:

a) trvá-li směna alespoň 6 hodin,
b) trvá-li časový úsek od začátku do ukončení směny déle než 6 hodin, přičemž přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.

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

4. Organizační složky ČD nabídnou zaměstnancům stravování obvyklým způsobem, při konání práce přesčas, která svým charakterem a délkou odpovídá směně. Za práci přesčas se pro účely stravování nepovažuje doba lékařských a psychologických vyšetření.

5. ČD, umožní svým zaměstnancům dietní stravování podle provozních podmínek a na základě výsledku pravidelné preventivní prohlídky provedené lékařem PLS.

6. Zaměstnavatel jako formu stravování je povinen nabídnout 1x za směnu poukázku na jídlo v nominální hodnotě **100,- Kč** zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard a u zaměstnání posunovač, vedoucí posunu, vozmistr a staniční dozorce v případě, že pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku (viz Metodický pokyn k PKS 2016) a tito zaměstnanci současně splní následující podmínky:

a) trvá-li časový úsek od začátku do ukončení směny déle než 6 hodin, přičemž přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 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.

7. V případě, že délka směny (délka pracovní doby) je více než 12 hodin, je zaměstnavatel povinen nabídnout další poukázku na jídlo v nominální hodnotě **40,- Kč** zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard a zaměstnancům v zaměstnání posunovač, vedoucí posunu, vozmistr a staniční dozorce v případě, že jejich pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku.

Článek 2 - Ceny jídel

1. Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů formou stravenek nebo poukázek na jídlo je stanovena úhrada z nákladů organizačních složek ČD ve výši 40% ceny jednoho hlavního jídla (bez DPH u plátců této daně) v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70% stravného (Směrnice o cestovních náhradách č. j. S – 58 772/2013-O10) 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 6 a 7, článku 1 tohoto řádu je stanovena úhrada z nákladů organizačních složek ČD, ve výši 50% na jednu poukázku na jídlo.

2. Bližší podmínky stravování jsou stanoveny vnitřním předpisem ČD, č. j. 206/KNPZ-2009.

NÁHRADY VÝDAJŮ

1. Pro poskytování cestovních náhrad zaměstnanců ČD, platí Směrnice o cestovních náhradách č. j. 58 772/2013-O10, v platném znění. Pokud dojde ke změnám právní úpravy v průběhu roku, zaměstnavatel předloží bez zbytečného odkladu smluvním stranám této PKS návrh na změnu sazeb stravného.

Článek 1 - Stravné při pracovních cestách na území ČR

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

a) zaměstnancům, u nichž převažuje častá změna místa výkonu práce, tj. u strojvedoucích, strojvedoucích v přípravě, vlakvedoucích osobních vlaků, průvodčích osobních vlaků, vedoucích stevardů SC Pendolino, stevardů SC Pendolino, průvodčích stevardů, kontrolorů vozby, vozmistrů, vlakových revizorů, a to při řízení nebo odbavení drážních vozidel a při doprovodu vlaků:

77,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
116,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
180,- Kč , trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

b) ostatním zaměstnancům:

70,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
106,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
166,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

- **70%,** trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- **35%,** trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- **25%,** 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
- 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla

3. Trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin, mohou být zaměstnavatelem během pracovní cesty poskytnuta pouze dvě jídla, na které zaměstnanec finančně nepřispívá. Při pracovní cestě, která spadá do 2 kalendářních dnů, se upustí od odděleného posuzování doby trvání pracovní cesty v kalendářním dnu, je-li to pro zaměstnance výhodnější.

Článek 2 - Zahraniční stravné

1. Zaměstnanci přísluší zahraniční stravné ve **výši příslušné sazby**, jestliže doba strávená mimo území České republiky 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, poskytne zaměstnavatel zaměstnanci zahraniční stravné ve **výši jedné třetiny** sazby zahraničního stravného. Trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.
Pokud zahraniční pracovní cesta trvá celkem méně jak 18 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 18 a déle jak 18 hodin, při výpočtu zahraničního stravného se vychází z „vyhlášené základní sazby zahraničního stravného".

2. Bylo-li zaměstnavatelem nebo zahraničním partnerem během pracovní cesty poskytnuto bezplatné jídlo, stravné za každé bezplatné jídlo se krátí o tyto hodnoty:

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

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty, která trvá

- 1 (popř. 5) až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla
- déle než 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla

3. Při zahraniční pracovní cestě vzniká kromě nároků v cizí měně nárok na stravné v tuzemské měně za dobu cesty na území ČR za podmínek stanovených pro tuzemskou pracovní cestu {kapitola II., písm. c)}. Při zahraniční pracovní cestě při určení stravného v tuzemské měně za dobu strávenou na území České republiky se doby strávené od počátku pracovní cesty až do ukončení pracovní cesty na území České republiky sčítají (doby do přechodu a po přechodu čs. 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 České republiky nevznikne zaměstnanci nárok na stravné v cizí měně, připočte se tato doba k době trvání pracovní cesty na území České republiky. Toto stravné se vykazuje zvlášť.

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 České republiky, 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.

5. Náklady na zdravotní pojištění léčebných výloh zaměstnanců 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.

Článek 3 - Náhrady cestovních výdajů zaměstnanců ČD dojíždějících na přechodové stanice v zahraničí a pracovníků obsluhy osobních vlaků a strojvedoucích při doprovodu vlaku do zahraničí a zpět (včetně peážních tratí)

1. Náhrady stravného se poskytují zaměstnancům dojíždějícím na přechodové stanice v zahraničí k výkonu služby, vlakvedoucím osobních vlaků, průvodčím osobních vlaků, vedoucím stevardům SC Pendolino, stevardům SC Pendolino, průvodčím stevardům a strojvedoucím při doprovodu vlaku do zahraničí a zpět dle stanovené základní sazby zahraničního stravného pro příslušný cizí stát, pokud zahraniční pracovní cesta trvá:

- déle než 18 hodin – ve výši stanovené základní sazby stravného,
- déle než 12 hodin nejvýše však 18 hodin – ve výši dvou třetin stanovené základní sazby stravného,
- nejméně 12 hodin avšak alespoň 1 hodinu nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území České republiky právo na stravné – ve výši jedné třetiny stanovené základní sazby stravného.

2. Doby strávené mimo území České republiky, 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. Zaměstnancům, dojíždějícím na přechodové stanice v zahraničí k výkonu služby, vlakvedoucím osobních vlaků, průvodčím osobních vlaků, vedoucím stevardům SC Pendolino, stevardům SC Pendolino, průvodčím stevardům a strojvedoucím při doprovodu vlaku do zahraničí a zpět (včetně peážních tratí), se neposkytuje kapesné.

POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČD

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. KOP jsou poskytovány v délce trvání 12 pobytových dnů těm zaměstnancům, kteří splní podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí KOP dle přílohy č. 4.3 této PKS.

2. Při účasti na KOP poskytnou ČD, pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnancům zařazeným pod:

- ustanovením bodu 1, písm. a) článku 16, přílohy č. 1 této PKS – **13 dnů,**
- ustanovením bodu 1, písm. b) nebo písm. c) článku 16, přílohy č. 1 této PKS – **6 dnů.** Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne řádné dovolené.

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. V případě, že zaměstnanci nelze z důvodu insolvence nebo exekučního řízení provést srážku ze mzdy, provede se úhrada nákladů KOP hotovostní platbou před nástupem na KOP.

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

5. ČD, dle svých možností budou ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami využívat preventivní programy rozšířené zdravotní péče o pojištěnce ve prospěch svých zaměstnanců.

Článek 2 - Poskytování kondičních pobytů

1. KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny pro zaměstnance ČD, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u ČD a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání dle přílohy č. 4.1 nebo 4.2 a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle článku 2, přílohy č. 1 této PKS vykonávají.

2. Pokud dojde u zaměstnance ke ztrátě zdravotní způsobilosti a v následujících 12 měsících ode dne ztráty zdravotní způsobilosti má zaměstnanec nárok na KOP, bude mu KOP poskytnuta.

3. KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou:

- jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č. 4.1,
- jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v příloze č. 4.2.

4. Do nepřetržitého pracovního poměru u ČD se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba další mateřské dovolené, doba rodičovské dovolené, doba pracovního volna poskytnutá z důvodu celodenní péče o dítě, doba poskytnutého neplaceného volna delší než 1 měsíc, doba výkonu trestu.
Doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby se započte v případě, že zaměstnanec doloží doklad o jejím vykonání u Železničního vojska nebo u ČD (ČSD) a po ukončení základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby navazuje jeho hlavní pracovní poměr u ČD (ČSD).

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

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 O10 GŘ na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím organizační složky, jejímž je zaměstnancem. Vedoucí (určený zaměstnanec) organizační složky projedná žádost zaměstnance s odborovými organizacemi.
V případě udělení výjimky vznikne zaměstnanci nárok na KOP až v následujícím kalendářním roce.

Článek 3 - Organizační postup při zajišťování KOP

1. Termín nástupu zaměstnance na KOP a středisko určuje zaměstnavatel.

2. Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem.

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) OS a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o pracovní neschopnosti, úmrtní list apod.). Vedoucí (určený zaměstnanec) OS podle možností přidělí poukaz jinému zaměstnanci, který má nárok na KOP, nebo poukaz okamžitě vrátí na odbor personální GŘ. Odbor personální GŘ 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. Zaměstnanec, který se bez řádného udání důvodu (dle bodu 3 tohoto článku) nezúčastní KOP nebo bez řádného udání závažného důvodu nastoupí na KOP později či ukončí pobyt dříve, je povinen uhradit náklady tímto vzniklé ČD, které tyto náklady bez zbytečného odkladu vyčíslí a budou postupovat dle dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.
Touto neomluvenou neúčastí dochází u zaměstnance ČD, k trvalé ztrátě nároku na KOP.
Vedoucí OS sdělí tuto skutečnost zaměstnanci. Kopii sdělení založí do osobního spisu zaměstnance.

Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP

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.

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 určenému zaměstnanci odboru personálnímu GŘ a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.

3. Vedoucí (určený) zaměstnanec OS je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s odborovou organizací zastupujícího zaměstnance na daném pracovišti a požádat nadřízenou OS 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 ČD, do smlouvy s poskytovatelem KOP i do dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.

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.

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

Článek 5 - Závěrečné ustanovení

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

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA DVA ROKY

ČD	
KZAM	**Název**
31 606	výpravčí
31 621	kontrolor vozby
31 628	strojmistr
41 336	nádražní
51 121	vlakvedoucí osobních vlaků
51 122	průvodčí osobních vlaků
51 124	vedoucí stevard SC Pendolino
51 125	stevard SC Pendolino
51 126	průvodčí osobních vlaků - stevard
72 247	vozmistr KV
83 112	strojvedoucí
83 132	vedoucí posunu
83 136	posunovač
83 135	signalista
83 148	dozorce depa
Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených	
72 239	četař

Nárok na KOP mají rovněž zaměstnanci, u kterých z důvodu restrukturalizace ČD, došlo ke změně KZAM a z titulu původního KZAM měli tento nárok dle PKS 2015. Podmínkou zachování nároku na KOP u těchto povolání je zachování převážné části pracovní náplně z původního povolání.

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA TŘI ROKY

ČD	
KZAM	**Název**
41 332	vlakový revizor
72 123	svářeč kovů
72 341	mechanik mot. lokomotiv a mot. vozů
72 343	zámečník kolejových vozidel
72 427	elektromechanik
83 137	výhybkář
83 138	tranzitér přípravář
Při splnění podmínky práce ve vícesměnném pracovním režimu	
21 494	ústřední dispečer
31 624	mistr KV
31 634	vedoucí dispečer
31 635	provozní dispečer
41 335	komandující
72 432	mechanik elektronických zařízení
41 315	skladník přepravy
31 607	dozorčí osobní přepravy – vedoucí směny
Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených	
72 239	četař

Nárok na KOP mají rovněž zaměstnanci, u kterých z důvodu restrukturalizace ČD, došlo ke změně KZAM a z titulu původního KZAM měli tento nárok dle PKS 2015. Podmínkou zachování nároku na KOP u těchto povolání je zachování převážné části pracovní náplně z původního povolání.

DOHODA O POSKYTNUTÍ KOP A O SRÁŽCE ZE MZDY

České dráhy, a.s.,
se sídlem v Praze 1, Nábřeží L. Svobody 1222, PSČ 110 15,
IČO: 70994226, DIČ: CZ70994226,
zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 8039, zastoupená
(jméno, příjmení, titul, pracovní zařazení osoby jednající jménem ČD)

dále jen zaměstnavatel

a

zaměstnanec (jméno, příjmení, titul, osobní číslo, pracovní zařazení, organizační složka ČD)

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt dle Podnikové kolektivní smlouvy na rok 2016.
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 poskytovatel KOP zaměstnanci ukončit pobyt. 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 článku 1 , přílohy č. 4 platné PKS třináct dnů pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud má zaměstnanec nárok na 6 dnů pracovního volna, poskytuje se mu toto pracovní volno dle výše zmíněného ustanovení ve druhém týdnu pobytu na KOP po vyčerpání jednoho týdne řádné dovolené. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

V.

Zaměstnavatel vyčíslí po vyloučení zaměstnance z KOP bez zbytečného odkladu skutečně vynaložené náklady dle čl. III. a náhradu mzdy dle čl. IV. této dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že výše uvedené náklady, popř. náhrada mzdy budou sráženy po sdělení výše požadované úhrady zaměstnanci nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc. Celková částka bude rozdělena do 6 max. do 12 splátek podle výše příjmů zaměstnance. Po srážce nesmí mzda klesnout pod výši nepostižitelného životního minima.

VI.

Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou ve výši 1 200,- Kč (jeden pobytový den/100,-Kč).
Úhrada této částky bude provedena formou srážky ze mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel a zaměstnanec proto uzavírají dle § 2045 zákona č. 89/2012, občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník") 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. V případě, že nelze zaměstnanci provést žádné srážky ze mzdy (insolvenční řízení, exekuční řízení), bude úhrada nákladů KOP provedena hotovostní platbou, před nástupem na KOP.
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, článek 3 bod 4 PKS ČD na rok 2016) nastoupí 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:

VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ PRO POSKYTNUTÍ ODSTUPNÉHO DLE ODSTAVCE E) BODU 3. 2. 3 ZÁKLADNÍHO TEXTU PKS

Tabulka A

KZAM	Název povolání
51 121	vlakvedoucí osobních vlaků
51 122	průvodčí osobních vlaků
51 124	vedoucí stevard SC Pendolino
51 125	stevard SC Pendolino
51 126	průvodčí osobních vlaků - stevard
83 112	strojvedoucí

Tabulka B

KZAM	Název povolání
31 606	výpravčí
31 621	kontrolor vozby
83 132	vedoucí posunu
83 136	posunovač
83 138	tranzitér přípravář
81 805	řidič drážního speciálního vozidla
72 247	vozmistr kol. voz.

ODMĚNY ZA ZABRÁNĚNÍ ÚNIKU TRŽEB A KONTROLU ELEKTRONICKY NESENÝCH DAT O JÍZDNÍCH DOKLADECH

Článek 1 - Účel poskytování odměn

1. Účelem poskytování odměn je hmotně zainteresovat vybraný okruh zaměstnanců zúčastněných na železniční přepravě osob a zavazadel na snížení úniku tržeb za řešení případů porušení SPPO (Smluvních přepravních podmínek ČD pro veřejnou osobní dopravu) ze strany cestujících a na odbavení ostatních cestujících.

Článek 2 - Okruh odměňovaných zaměstnanců

1. Odměny za odbavení cestujících se poskytují vyjmenovaným zaměstnancům:

a) vlakvedoucímu,
b) průvodčímu vlaků osobní dopravy,
c) vedoucímu stevardovi SC Pendolino,
d) stevardovi SC Pendolino,
e) průvodčímu stevardovi,
f) strojvedoucímu, který provádí komerční odbavení cestujících,
g) lanovkáři.

Článek 3 - Podmínky pro přiznání odměny

1. Základní podmínkou pro přiznání odměn je včasná a bezzávadná odevzdávka inkasovaných tržeb v plné výši.

2. Odměna se přizná za:
a) vydání jízdního dokladu ve vlaku,
b) vybrané nebo dodatečně zaplacené částky (jízdné, manipulační přirážky, přirážky k jízdnému, náhrady) od cestujících,
c) odbavení cestujícího na kilometrickou banku.

Článek 4 – Odměny

1. Odměny za zabránění úniků tržeb, za řešení porušení SPPO ze strany cestujících a s ohledem ke změnám ceny jízdného se poskytují:

a) za položky podle tarifu ČD TR10, ceník 6:

a1) u položek 1 a 2 ceníku 6A
- do částky 400,- Kč/osoba včetně ve výši 9,5%,
- nad částku 400,- Kč/osoba ve výši 4,5%,

a2) u položek 3, 6, 7, 8, 9 (přirážka), ceníku 6A, u položky 2 ceníku 6B (nad rámec vyjmenovaných profesí v článku 2 je přiznávána i profesi vlakový revizor),

- do částky 400,- Kč/osoba včetně ve výši 20%,
- nad částku 400,- Kč/ osoba ve výši 10%,

b) za vystavení jízdenky (dle ceníku 1, 2 a 4, TR10),

- s celkovou cenou do 150,- Kč včetně, ve výši 8,5%,
- s celkovou cenou nad 150,- Kč, ve výši 4,5%,

c) za vystavení vnitrostátní týdenní (sedmidenní) traťové jízdenky ve výši 5,5%,

d) za každý odebraný kontrolní kupón kilometrické banky ve výši 3,- Kč/kupón,

2. Odměny za zabránění úniku tržeb a za porušení přepravních podmínek cestujícími se s ohledem na ceny jízdného poskytují zaměstnanci v profesi lanovkář za položky dle tarifu ČD TR14:

a) za vystavení jízdenky (dle ceníku bod 1 a 2)
- s celkovou cenou do 150 Kč včetně ve výši 9,5 %,
- s celkovou cenou nad 150 Kč včetně ve výši 4,5 %,

b) u všech položek (dle ceníku bod 3)
- do částky 400 Kč / osoba včetně ve výši 9,5 %,
- nad částku 400 Kč / osoba ve výši 4,5 %.

3. Za každý jednotlivý případ lze poskytnout odměnu pouze podle jedné ze sazeb tohoto článku. Cena jízdného zahrnuje maximálně 14% DPH, ke zvýšené ceně z důvodu vyšší DPH se nepřihlíží.

4. Zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí náleží odměna ve výši 7**,**- Kč za hodinu výkonu práce ve směně, v jejímž průběhu provádí strojvedoucí komerční odbavení ve vlacích se zavedeným specifickým způsobem odbavování cestujících (tzv. 0/0-S).

Článek 5 - Výplata odměn

1. Odměny se vyplácejí ze mzdových nákladů příslušné organizační složky nejpozději s vyúčtováním mzdy za následující měsíc po odvodu tržeb. Odměny se zdaňují.

2. Odměna za zabránění úniku tržeb se poskytuje pouze z částek, které byly železnici zaplaceny a je možné je vyplatit bez ohledu na to, zda jízdné, přepravné, manipulační přirážka, přirážka k jízdnému nebo přirážka za porušení SPPO byla zaplacena na místě nebo dodatečně, včetně inkasa v cizích měnách.

3. Odměna za podíl na odbavení se poskytuje ze všech sepsaných jízdenek, inkasování dovozného a odebraných kontrolních kupónů kilometrické banky, včetně inkasa v cizích měnách.

4. V případě inkasa v cizí měně se použije částka odpočtu směnárny při odvodu tržeb.

5. Zaměstnanci jsou povinni poskytnutou odměnu vrátit v případě, pokud se následně zjistí, že jízdné, doplatek jízdného, manipulační přirážka, přirážka příp. náhrady, jakož i odebrané kontrolní kupóny kilometrické banky, byly od cestujícího vybrány neoprávněně.

Článek 6 - Všeobecná ustanovení

1. Za evidenci a správné uplatňování zodpovídá vedoucí příslušné organizační složky.

2. Vyplacené částky odměn tvoří připočitatelnou částku k rozpočtu mzdových prostředků příslušné organizační složky.

Stanovení délky doby započitatelné praxe

1. Do délky doby praxe se započítávají veškerá období, po která trval platný pracovní (služební) poměr zaměstnance:
a) k ČD (ČSD),
b) do 30. 6. 1988 k organizacím nebo orgánům majícím vztah k oboru železniční dopravy v působnosti resortu dopravy (včetně k příslušným orgánům státní správy) a k jejich právním předchůdcům,
c) bez rozdílu povolání, funkce (pracovní činnosti).

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

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

4. V případě, že zaměstnavatel (ve smyslu odstavce 1) rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr a tento úkon je dle § 21 zákona č. 87/1991 Sb., o mimosoudních rehabilitacích, neplatný, bude za předpokladu obnovení pracovního poměru k zaměstnavateli (ve smyslu odstavce 1) započítána doba přerušení pracovního poměru do celkové doby praxe. O zápočtu rozhodne vedoucí organizační složky, který postupuje v souladu s metodickým pokynem FMD k vydávání osvědčení podle § 22 zákona o mimosoudních rehabilitacích ze dne 22. 5. 1991 vydaného ÚŘ ČSD pod č. j. 58 134/91-O120. Za osvědčení ve smyslu tohoto odstavce se považuje i osvědčení nebo jiný doklad vydaný zaměstnavatelem (ve smyslu odstavce 1) přede dnem účinnosti tohoto zákona, jakož i soudní rozhodnutí, jestliže z nich vyplývá, že pracovní poměr skončil z důvodů uvedených v § 21.

5. V souvislosti s organizačními změnami probíhajícími v ČD bude pracovní poměr zaměstnance, který ukončil pracovní poměr s ČD podle § 46 odstavce 1 písmene a) až c) SZP, § 52 a) až c) ZP, posuzován jako nepřetržitý v případě, že do tří let od skončení tohoto pracovního poměru uzavřel nový pracovní poměr s ČD.

6. Do praxe u ČD se nezapočítává učební doba.

7. Do doby praxe lze dále započítat dobu v pracovním nebo služebním poměru mimo ČD (po stanovenou týdenní pracovní dobu) nebo jako osoby samostatně výdělečně činné v oboru odpovídajícímu sjednanému druhu práce v ČD. O rozsahu započtení těchto dob rozhodne podle míry využití teoretických znalostí a praktických dovedností pro vykonávanou práci u ČD vedoucí příslušné organizační složky, respektive výkonné jednotky, nebo jím pověřený zaměstnanec po projednání s odborovými organizacemi.
Toto ustanovení se týká pouze zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní poměr u ČD, a.s., a jejich právních předchůdců nejpozději do 31. 12. 2015. Na zaměstnance, kteří uzavřeli pracovní poměr u ČD, a.s., od 1. 1. 2016 a dále se ustanovení tohoto bodu nevztahuje.

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

ZAMĚSTNÁNÍ, KTERÁ MAJÍ STANOVENOU TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBU DLE PŘÍLOHY Č. 1, ČLÁNKU 2, BODU 3

KZAM	Název zaměstnání
12 101	Generální ředitel
12 102	Náměstek GŘ
12 112	Výkonný ředitel sekce
12 113	Výkonný ředitel
12 263	Ředitel organizační jednotky ostatní
12 264	Náměstek ředitele organizační jednotky ostatní
12 265	Vrchní přednosta DKV
12 266	Náměstek vrchního přednosty DKV
12 271	Přednosta provozní jednotky DKV
12 272	Ředitel odboru GŘ
12 273	Zástupce ředitele odboru GŘ
12 275	Přednosta provozního obvodu
12 276	Manažer
12 277	Korporátní manažer rizik
12 311	Vedoucí odboru DKV
12 362	Vedoucí regionálního pracoviště
13 128	Ředitel OJ SM
13 131	Náměstek ředitele OJ SM
13 167	Dozorčí provozu
13 168	Dozorčí osobní přepravy
13 172	Náměstek přednosty provozního obvodu
13 173	Přednosta osobní stanice
13 191	Vedoucí oddělení GŘ
13 192	Vedoucí oddělení OJ a VJ
21 292	Zástupce ČD v zahraničí
21 293	Specialista
21 296	Systémový specialista
21 298	Systémový specialista - ostatní OJ SM
21 299	Vedoucí skupiny
21 328	Systémový inženýr, správce aplikace, administrátor
21 422	Vedoucí provozu infrastruktury - správa budov a bytového hospodářství
21 424	IŽD - správa budov
21 425	Systémový inženýr - aparát VJ a OJ SM
21 426	Vedoucí provozu - infrastruktury - správa tratí
21 436	Vedoucí provozu infrastruktury - správa elektrotechniky a energetiky
21 441	Systémový specialista - provozní středisko
21 464	Vrchní správce budov a bytového hospodářství
21 495	Odborný poradce
21 496	Oborový specialista
22 117	Ekolog
24 112	Hlavní účetní
24 114	Finanční referent
24 118	Daňový referent
24 122	Vedoucí personalista
24 212	Podnikový právník GŘ
24 217	Podnikový právník OJ a VJ

24 313	Archivář
24 325	Knihovník – bibliograf
24 414	Odb.ekon.práce a mezd, mzd. a plat. referent
24 416	Odborný ekonom ŽST
24 452	Psycholog
24 475	Překladatel
24 516	Redaktor - technický
24 517	Redaktor - publicista, novinář
24 706	Tajemník
31 124	Samostatný technik - správa budov
31 127	Technolog
31 132	Energetik
31 193	Samostatný technik VJ a OJ SM
31 194	Dopravní referent, technik vnitropodnikové dopravy
31 199	Organizačně technický pracovník
31 218	Technik výpočetní techniky
31 221	Operátor výpočetní techniky
31 519	Požární referent
31 524	Referent jakosti a kvality
31 602	IŽD ŽST, DKV
31 603	Samostatný technik ŽD
31 604	Technik ŽD
31 605	IŽD jinde neuvedený
31 612	Technolog ŽST
31 622	Vedoucí provozu
31 625	Vedoucí oprav vozidel
31 641	Odborný referent přepravních tržeb
31 642	Kontrolor přepravních tržeb
31 646	Správce budov a bytového hospodářství
31 664	Technický pracovník provozního střediska budov a bytového hospodářství
31 665	Hospodář. správ. ref. budov a byt. hospodář.
34 165	Zásobovač - zbožíznalec
34 213	Obchodní referent
34 219	Referent správy majetku
34 226	Referent dopravy a přepravy
34 227	Odborný referent dopravy a přepravy
34 331	Účetní všeobecný
34 332	Mzdový účetní
34 333	Finanční účetní
34 334	Materiálový účetní
34 335	Referent investic
34 336	Kalkulant
34 337	Rozpočtář
34 338	Cenový referent
34 339	Finanční referent VJ, OJ
34 343	Referent statistiky
34 344	Rozborář, vedoucí revident
34 352	Mzdový referent, platový referent (PaM)
34 362	Personalista
34 393	Referent péče o hmotný majetek

34 395	Referent krizového řízení a bezpečnosti
34 394	Hospodářsko správní referent
34 397	Rozpočtář odborné správy
41 111	Písařka
41 151	Sekretář
41 159	Administrativní pracovník
41 217	Fakturant
41 412	Archivář
51 212	Provozně správní pracovník

SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY

Článek 1 - Stejnokroje a akční oděvy

1. ČD poskytnou zaměstnancům ve vybraných funkcích (pracovních činnostech) výstrojní součásti (stejnokroj, akční oděv) v souladu s předpisem ČD Ok 3 – Předpis o stejnokroji zaměstnanců Českých drah.
ČD v součinnosti se zástupci odborových organizací budou přehodnocovat nárok zaměstnanců na poskytování stejnokrojů a stejnokrojových součástí.

2. Zaměstnancům s nárokem na stejnokroj nebo akční oděv poskytnou ČD příspěvek na údržbu v souladu s Opatřením GŘ ČD k poskytování příspěvku na údržbu výstrojních součástí, č. j. 59 724/2011-O8.

Článek 2 – Použití služební pošty ČD

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím používání služební pošty ČD včetně zasílání služebních zásilek v systému přepravy této služební pošty ve vlacích ČD.

Článek 3 – Související předpisy

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

zákon č.89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění

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

zákon č. 266/1994 Sb., zákon o dráhách, v platném znění

zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, v platném znění

zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy
(zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v platném znění

nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění

nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění

nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

Metodický pokyn k PKS ČD, a.s. na rok 2016

V souvislosti se změnami vyplývajícími z podepsané PKS ČD, a.s., na rok 2016 (dále jen PKS) a z důvodu jednotného postupu všech organizačních složek (dále jen OS) vydávám po projednání s odborovými organizacemi následující metodický pokyn.

Poskytování místností při dělené směně – bod 2. 2. 2 PKS

Jestliže zaměstnavatel musí změnit přidělenou místnost pro dělenou směnu (změna GVD, provozní podmínky apod.), může tato změna nastat až po projednání s odborovými organizacemi působícími na úrovni organizační složky.

Pracovní podmínky – bod 2.2.5 PKS

Každý zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby, předloží zaměstnavateli závaznou žádost na zajištění lůžka před a po směně na příslušný kalendářní měsíc nejpozději do 20. dne v měsíci předcházejícím (např. žádost na měsíc březen 2016, předloží zaměstnanec nejpozději do 20. února 2016). Závaznou žádost o poskytnutí lůžka lze zrušit nejpozději 7 dnů před plánovaným nástupem na směnu.
Zaměstnanci letmo předloží závaznou žádost na zajištění lůžka před a po směně zaměstnavateli nejpozději 48 hodin před nástupem na tuto směnu, není-li zaměstnanec o nástupu na směnu vyrozuměn později.
U prokázaného nevyužití takto zajištěného lůžka, bude zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci oprávněné náklady vzniklé se zajištěním a s nevyužitím tohoto lůžka. Za nevyužití lůžka se nepovažuje případně vzniklá dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nebo jakákoliv překážka na straně zaměstnavatele.

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

Podání vysvětlení orgánům zaměstnavatele nebo Drážní inspekci – bod 4.2.4 PKS

Jestliže se v případě vysvětlení orgánům zaměstnavatele nebo Drážní inspekci vyskytnou sporné případy, budou tyto případy řešeny individuálně.

Poskytnutí neplaceného volna – bod 4.2.5 PKS

Za dobu neplaceného volna nenáleží zaměstnanci mzda a ani náhrada mzdy. V souvislosti se změnou zákona 592/1992 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění, v platném znění, došlo ke změně principu výpočtu pojistného při povoleném neplaceném volnu, a to tak, že se vždy přihlíží k minimálnímu vyměřovacímu základu pro odvod pojistného bez ohledu na dobu trvání

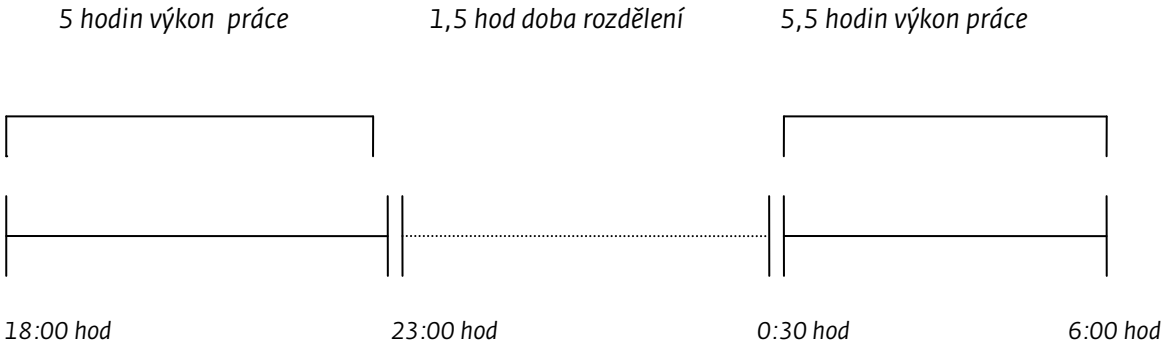
povoleného neplaceného volna. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného za kalendářní měsíc je ve výši platné minimální mzdy. V případě, že je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit příslušné zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5% z rozdílu těchto základů. V případě, že zaměstnanec nebude mít žádný příjem v daném kalendářním měsíci, ve kterém čerpá povolené neplacené volno, zaměstnavatel za zaměstnance odvede z minimálního vyměřovacího základu pojistné ve výši 13,5%. Při zúčtování mzdy za daný kalendářní měsíc vznikne zaměstnanci zápůjčka tohoto odvodu, která se vyrovná (formou srážky ze mzdy) po ukončení čerpání povoleného neplaceného volna.

Směna zasahující do 2 kalendářních dnů – Příloha č. 1 PKS, článek 3, bod 4

V případě směny zasahující do 2 kalendářních dnů nesmí být směna kratší než 8 hodin, to neplatí v případě dělené směny, kde dobu rozdělení nahrazuje střežení pracoviště nebo pokud se zaměstnavatel s odborovými organizacemi na úrovni organizační složky nedohodne na kratší délce této směny.

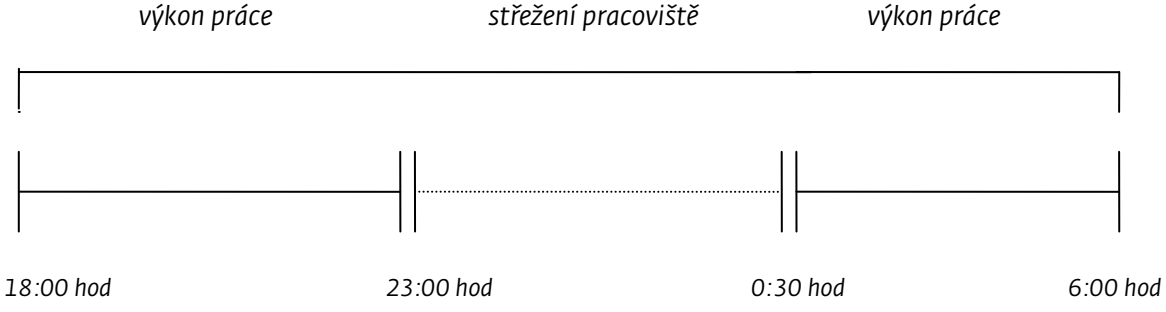
Příklady uplatnění:

1) délka směny zasahující do 2 kalendářních dnů není kratší než 8 hodin



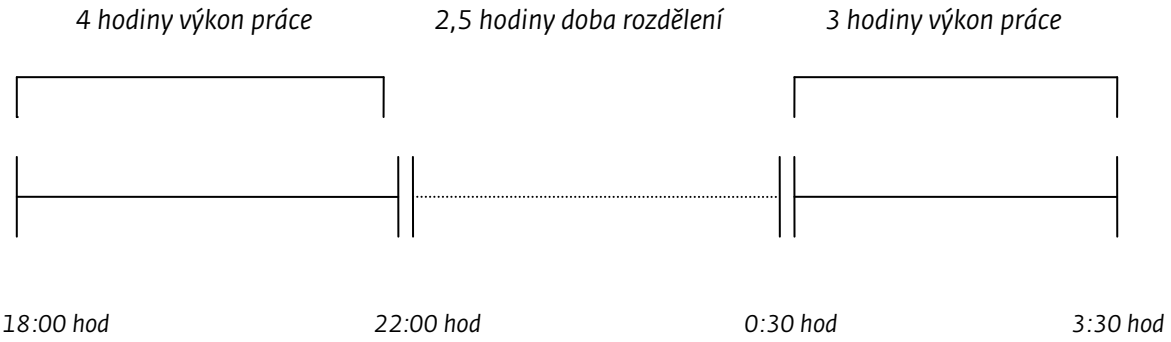
délka směny = 10,5 hodin
celková doba = 12 hodin

2) směna, kde je doba rozdělení nahrazena střežením pracoviště



délka směny = 12 hodin

3) délka směny zasahující do 2 kalendářních dnů je kratší než 8 hodin



délka směny = 7 hodin
celková doba = 9,5 hodin

Tento případ může nastat jenom po dohodě zaměstnavatele s odborovými organizacemi působícími na úrovni organizační složky.
U zaměstnanců s individuálním rozvržením pracovní doby (letmo), kteří mají výkon práce v zaměstnání strojvedoucí, může být v kalendářním měsíci naplánováno maximálně pět směn zasahujících do 2 kalendářních dnů kratších než 10 hodin, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

Při stanovení délky a pracovní náplně zejména nočních směn zaměstnavatel na žádost místně příslušné odborové organizace zohlední u konkrétních směn variantu, která je příznivější pro zaměstnance, a to i v případě bude-li tato změna podmíněna nutností provedení poznání tratě nebo rozšíření znalostí příslušné řady HV.
Podmínkou je, že v zásadě nedojde k poklesu produktivity práce více než o 10% u směny kratší 9,5 hodin a 5% u směny přesahující tento rámec. Zároveň musí být splněna podmínka, že nedojde touto úpravou k navýšení fyzického stavu zaměstnanců, pokud se obě strany nedohodnou jinak.

Stanovená týdenní pracovní doba – Příloha č. 1 PKS, článek 2, bod 3

Zaměstnancům **s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, pracujícím v jednosměnném pracovním režimu 5 dnů v týdnu**, kterým je poskytnuta přestávka na jídlo a oddech a mají výkon práce v zaměstnání uvedeném v příloze č. 8 této PKS, se stanoví týdenní pracovní doba na **38,5 hodin**.

Denní délka pracovní doby u těchto zaměstnanců činí 7,7 hodin, tj. 7 : 42 hod + 30 minut přestávky na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby.

Plánovací kalendář na rok 2016 pro STPD 38,5 hodin			
kalendářní měsíc	**počet pracovních dnů + placených svátků**	**počet hodin**	**počet hodin a minut**
leden 2016	**20 + 1**	**161,7**	**161:42**
únor 2016	**21**	**161,7**	**161:42**
březen 2016	**21 + 2**	**177,1**	**177:06**
duben 2016	**21**	**161,7**	**161:42**
květen 2016	**22**	**169,4**	**169:24**
červen 2016	**22**	**169,4**	**169:24**
červenec 2016	**19 + 2**	**161,7**	**161:42**
srpen 2016	**23**	**177,1**	**177:06**
září 2016	**21 + 1**	**169,4**	**169:24**
říjen 2016	**20 + 1**	**161,7**	**161:42**
listopad 2016	**21 + 1**	**169,4**	**169:24**
prosinec 2016	**21 + 1**	**169,4**	**169:24**
rok 2016	**261**	**2009,7**	**2009:42**

Rozvržení pracovní doby na dny svátků – Příloha č. 1 PKS, článek 3, bod 6

Zaměstnavatel naplánuje v období od 1. 1. 2016 do 30. 11. 2016 každému zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nejméně 30 hodin na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud zaměstnanec naplánované směny na dny svátků odpracuje, přísluší mu dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek v souladu s § 115, odst. 1 ZP. Místo náhradního volna se zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec naplánované směny ve dnech svátků neodpracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
Při přechodu zaměstnance na jiné pracoviště s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nebo k jiné OS na pracoviště s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou platí ustanovení předchozího odstavce.
Pokud v průběhu stanoveného období (1. 1. 2016 – 30. 11. 2016) zaměstnanec přechází z pracoviště s rovnoměrným rozvržením pracovní doby na pracoviště s nerovnoměrným rozvržením pracovní dobymusí být v celkovém součtu za toto období naplánováno nejméně 30 hodin na dny svátků.
Zaměstnanec se může na vlastní žádost se zaměstnavatelem dohodnout o nenaplánování pracovních směn (podílu pracovních směn) na dny svátků, popřípadě na jejich přeplánování. Pokud tuto žádost podá nejpozději 3 týdny

před začátkem vyrovnávacího období, ze stanoveného limitu 30 hodin se odečte násobek hodin délky týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den a počtu svátků, které odmítl pracovat. Podá-li tuto žádost v době kratší než 3 týdny před začátkem vyrovnávacího období nebo v průběhu vyrovnávacího období, ze stanoveného limitu 30 hodin se odečte počet hodin původně plánovaných na dny svátků v příslušném vyrovnávacím období.
Pro měsíc prosinec 2016 se ustanovení předchozích odstavců nepoužijí. Změnu rozvrhu směn v tomto měsíci nelze provést z důvodu zrušení nebo redukcí plánovaných směn ve dnech svátků.
Při ukončení pracovního poměru v průběhu roku nebo při nástupu nového zaměstnance v průběhu roku nemusí být bod 6, článku 3, Přílohy č. 1 PKS dodržen.

Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby – Příloha č. 1, článek 3, bod 7 a bod 11

Rozvrh směn na VO musí být zaměstnancům s pevným rozvržením pracovní doby předán v souladu s § 84 ZP, tj. nejpozději 2 týdny před začátkem VO, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na jiné době seznámení. Zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za VO.
V jednotlivých kalendářních měsících nesmí rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance s pevným rozvržením pracovní doby přesáhnout ± 15 hodin. V případě dohody s odborovou organizací zastupující zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit až na ± 26 hodin.
Při plánování pracovní doby zaměstnanců s pevným rozvržením pracovní doby je nutno v jednotlivých měsících sledovat nárůstem rozdíl mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a stanoveným rozvrhem směn tak, aby nebyl v žádném měsíci v rámci VO porušen předchozí odstavec.

Zaměstnanci s individuálním rozvržením pracovní doby (dále jen zaměstnanci letmo) – Příloha č. 1, článek 1, bod 3 a článek 3, bod 8 a bod 9

Zaměstnanci letmo pracují podle potřeb zaměstnavatele a lze je zařadit do režimu letmo až po obsazení rozvrhů směn na vyrovnávací období nebo po písemné dohodě se zaměstnancem.
Zaměstnavatel zaměstnancům letmo průběžně plánuje směny na VO tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce a zároveň naplněna stanovená týdenní pracovní doba. V jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou nesmí přesáhnout ± 12 hodin. V případě dohody s odborovou organizací zastupující zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit až na ± 26 hodin.
Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnancům, kteří jsou zařazeni letmo, předběžný průběžný plán na čtyři kalendářní týdny dopředu. Tento plán může být z provozních důvodů změněn nejpozději 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak. Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance informaci o rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou v rámci stanovené pracovní doby, a to nárůstem od počátku dohodnutého období.

U zaměstnanců letmo je způsob řešení odpadlého výkonu v případě nepřítomnosti řešen takto:

1) Celodenní nepřítomnosti

a) Jednodenní nepřítomnost

Je-li na den nepřítomnosti naplánována směna, stanovuje se odpadlý výkon ve výši naplánované směny. Není–li na den nepřítomnosti naplánována směna stanoví se odpadlý výkon v poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.

b) Vícedenní nepřítomnost

Má-li zaměstnanec na tyto dny již přidělenou směnu, posuzuje se nepřítomnost ve výši odpadlého výkonu této směny. tzn., že pro odpadlý výkon se vypočítávají hodiny ve výši již naplánovaných směn.
V ostatních případech se odpadlý výkon stanoví ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. Tzn., že po poslední naplánované směně se počítá odpadlý výkon ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.

2) Dovolená

Jeden kalendářní den dovolené = poměrná část týdenní pracovní doby, připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.
Pokud do souvislého čerpání dovolené připadne státem uznaný svátek, stanovuje se odpadlý výkon na den svátku ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. Tento odpadlý výkon bude vykázán na MD (DZ) 3030 (303) – náhrada mzdy za svátek.

3) Vyjmenované mzdové druhy (druhové znaky)

Pro nepřítomnosti, které jsou vyjádřeny ***MD(DZ) 0900 (090)*** - *neomluvená absence*, *MD* ***(DZ) 0570, 0700, 0710, 0720, 0910, 0930 (570, 070, 071, 072, 091, 093)*** – *neplacené volno*, *MD* ***(DZ) 0920 (092)*** - *stávka*, ***MD (DZ) 0960 (096)*** – *náhradní volno*, ***MD (DZ) 0560 (560)*** – *čerpání náhradního volna z loňského roku*,*MD* ***(DZ) 3030 (303)*** - *náhrada mzdy za odpadlé hodiny ve svátek (pokud nespadá do doby čerpání dovolené)*, ***MD (DZ) 3060(306)*** - *výluka*, ***MD (DZ) 3160 (316)*** - *náhrady mzdy za prostoj*, ***MD (DZ) 3180 (318)*** - *náhrada mzdy pro překážku na straně zaměstnavatele*, ***MD (DZ) 3200***
(320) – *náhrada mzdy při stávce*, *MD* ***(DZ) 3270 (327)*** – *náhrada mzdy za výkon funkce člena odborové organizace*, ***MD (DZ) 3280 (328)*** - *náhrada mzdy za nařízenou lékařskou prohlídku*, ***MD (DZ) 3300 (330)*** – *náhrada mzdy při čerpání náhradního volna za svátek*, ***MD (DZ) 3390 (339)*** – *náhrada mzdy za účast na školení pořádaném odborovou organizací*, ***MD (DZ) 3410 (341)*** – *náhrada mzdy při služební cestě*, je nutné vždy průběžně naplánovat směny.

Práce přesčas u zaměstnanců letmo

Nad plánovaný výkon práce může zaměstnavatel zaměstnanci letmo nařídit práci přesčas nebo se na ní se zaměstnancem dohodnout, při splnění ustanovení ZP. Práci přesčas lze stanovit u zaměstnanců letmo v těchto případech:

1) práce přesčas v zúčtovacím období,
2) práce přesčas ve VO.

1) Práce přesčas v zúčtovacím období

V rámci zúčtovacího období může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit práci přesčas navazující na směnu, práci přesčas v týdnu a práci přesčas v zúčtovacím období nebo se na této práci přesčas se zaměstnancem dohodnout.

a) Práce přesčas navazující na směnu

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci mimořádně delší výkon proti původně stanovenému výkonu, považuje se tento výkon za práci přesčas, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak. Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, že mimořádně delší výkon nebude práce přesčas, musí být dodrženo ustanovení o maximální délce směny. Na stanovenou směnu může navazovat dohodnutá práce přesčas, která však nesmí narušit plánovaný odpočinek mezi směnami pod 11 hodin, pokud by narušil nástup na další plánovanou směnu. Nařízená práce přesčas může navazovat na směnu pouze v případech uvedených v Příloze č. 1, článku 5 PKS (mimořádné události dle zákona o dráhách). 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, nedohodnou-li se na zapracování této směny do průběžného plánu.

b) Práce přesčas v týdnu

Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem ve výjimečných případech na výkonu práce, který spadá do doby nepřetržitého odpočinku v týdnu ve smyslu článku 11, Přílohy č. 1 PKS, potom se jedná o práci přesčas.

c) Práce přesčas v zúčtovacím období

U zaměstnanců letmo se za práci přesčas v zúčtovacím období 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 zúčtovacím období a rozdílu mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou, který je určen Přílohou č. 1, článkem 3, bodem 11 PKS.

2) <u>Práce přesčas ve VO</u>

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 vznikla na začátku vyrovnávacího období (dodatečné proplacení příplatku za práci přesčas za dobu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci neposkytl náhradní volno, na kterém se v předchozím období se zaměstnancem dohodl). Při vyrovnání pracovní doby v rámci VO, je třeba brát v úvahu, aby povolený rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou se ke konci vyrovnávacího období blížil k nule, aby bylo možno zaměstnanci k určenému datu provést vyrovnání pracovní doby.

Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo – Příloha č. 1, článek 4 PKS

Poskytování přestávek na jídlo a oddech nebo přiměřených dob na oddech a jídlo upravuje ustanovení článku 4, Přílohy č. 1 PKS.
Při dělené směně se v době rozdělení směny přednostně poskytuje přestávka na jídlo a oddech, je-li dodrženo ustanovení § 88 ZP a ustanovení bodu 1 a bodu 2, článku 4, Přílohy č. 1 PKS. V tomto případě je příplatek za dělenou směnu vyplacen v plné výši za celou dobu rozdělení směny.
Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze poskytnout i v kratší směně ve vhodných technologických časech, v případě změny průběhu směny však není její poskytnutí povinné ve smyslu bodu 5, článku 4, Přílohy č. 1 PKS.
Jestliže z důvodu zpoždění nebo jiného nepředvídatelného vlivu bude narušeno rozdělení směny tak, že doba rozdělení bude kratší jak 30 minut, je zaměstnavatel povinen poskytnout v této směně přestávku na jídlo a oddech nebo přiměřenou dobu na oddech a jídlo. Charakter původně naplánované směny se však nezmění.
Zaměstnavatel k využití přiměřené doby na oddech a jídlo vytvoří takové podmínky, aby zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání strojvedoucí a strojvedoucí v přípravě, nebyl v této době účasten na pohybu kolejových vozidel a v přímém kontaktu se zákazníkem a zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino a průvodčí stevard nebyl v této době v přímém kontaktu se zákazníkem. V případě zaměstnanců vlakových čet se bude při sestavě turnusu zohledňovat četnost zastavení vlaků a síla vlakového doprovodu.
Pokud zaměstnanec z provozních důvodů nemůže čerpat přiměřenou dobu na oddech a jídlo v předem plánovaných dobách, nárok na tuto dobu nezaniká a ze strany zaměstnavatele bude její čerpání akceptováno následovně:

a. u strojvedoucích i v jiných vhodných provozních dobách, nejpozději však před zahájením písemných prací na konci směny. Podmínkou je, že plánovaná délka směny zůstane zachována,
b. u vlakových čet a ostatních zaměstnanců ve služebním oddíle (popř. vyhrazeném oddíle nebo jiném vhodném místě). Podmínkou je, že plánovaná délka směny zůstane zachována.

Dělená směna – Příloha č. 1, článek 6 PKS

V případě, že po dobu delší než 28 dnů dochází k přerušení doby rozdělení výkonem práce z jiného důvodu než je narušení doby rozdělení jízdou vlaku (např. použití zaměstnance na jiný výkon), upraví vedoucí příslušné organizační složky po projednání s odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance na daném pracovišti skladbu této dělené směny.

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami – Příloha č. 1, článek 10 PKS

Před směnou, jejíž jedinou náplní je povinné školení nebo režijní jízda, nemusí být odpočinek mezi dvěma směnami poskytnut. Po směně, jejíž jedinou náplní je povinné školení musí být odpočinek mezi dvěma směnami poskytnut dle článku 10, Přílohy č. 1 PKS, jestliže délka od začátku povinného školení do ukončení plánované směny překročí 13 hodin.

Střežení pracoviště – Příloha č. 1, článek 14 PKS

Pro střežení pracoviště platí Opatření ředitele odboru personálního k uplatnění zaměstnání pracovník dozoru č.j. S-10 886/2006- O10 ze dne 21.12 2006. Pro rok 2016 je zapotřebí uzavřít dodatky ke stávajícím dohodám o pracovní činnosti nebo uzavřít dohody nové. V případě skončení již uzavřených dohod musí zaměstnavatel vydat dle § 313 ZP zaměstnanci potvrzení o zaměstnání.
Pro účely odměňování se u tohoto povolání uplatní odměna z dohody o pracovní činnosti, jejíž hodinová sazba je uvedena v příloze 2.1., písmeno C PKS. V případě, že po dobu delší než 28 dnů dochází ke zpoždění pravidelných vlaků z důvodu výlukové činnosti nebo stavebních prací, upraví vedoucí příslušné organizační složky obsazení pracoviště po projednání s odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance na daném pracovišti.

Pracovní pohotovost – Příloha č. 1, článek 15 PKS

Na základě poznatků z kontrolní činnosti upozorňuji na skutečnost, že u zaměstnance není možný časový souběh nařízené pracovní pohotovosti a čerpání dovolené.

Dovolená – Příloha č. 1, článek 16 PKS

Výměra dovolené pro zaměstnance ČD je uvedena v bodě 1, článku 16, Přílohy č. 1 PKS. Čerpání dovolené je stanoveno ustanoveními PKS.
Při poskytování dovolené za kalendářní rok u zaměstnanců, kteří přecházejí během kalendářního roku z režimů uvedených v odst. 2) bodu 1, v bodu 2 a v bodu 3, článku 2, přílohy č. 1 do režimů dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 a naopak se uplatní následující postup:

a) zaměstnanec, který byl původně zařazen do režimu s týdenní pracovní dobou dle odst. 2) bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 PKS nebo dle bodu 2 nebo 3, článku 2, přílohy č. 1 PKS a následně byl přeřazen do režimů s týdenní pracovní dobou dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 1, článku 2, přílohy č. 1, má nárok na poměrnou část ze zvýšené výměry dovolené za dobu odpracovanou v režimu s týdenní pracovní dobou dle odst. 2) bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 nebo dle bodu 2 nebo 3, článku 2, přílohy č. 1 PKS. V případě, že tuto zvýšenou výměru dovolené již vyčerpal před převedením do režimu dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 1, článku 2, přílohy č. 1, zvýšená výměra dovolené se mu ponechá.
b) zaměstnanec, který byl původně zařazen do režimů dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 1, článku 2, přílohy č. 1 a následně byl přeřazen do režimů dle odst. 2) bodu 1 nebo bodu 2 nebo bodu 3, článku 2, přílohy č. 1, má nárok po

přeřazení na poměrnou část ze zvýšené výměry dovolené za odpracovanou dobu v tomto režimu.

c) poměrná část dovolené se stanoví v délce 1/12 ze zvýšené výměry dovolené za každých odpracovaných 21 dnů.

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

Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny
36 hodin týdně				37 1/2 hodin týdně				38,5 hodin týdně				40 hodin týdně			
dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů
1	5	09	1/2	1	5	21	1/2	1	5	30	1/2	1	5	43	1/2
2	10	17	1 1/2	2	10	43	1 1/2	2	11	00	1 1/2	2	11	26	1 1/2
3	15	26	2	3	16	04	2	3	16	30	2	3	17	09	2
4	20	34	2 1/2	4	21	26	3	4	22	00	3	4	22	51	3
5	25	43	3	5	26	47	3 1/2	5	27	30	3 1/2	5	28	34	3 1/2
6	30	51	4	6	32	09	4	6	33	00	4	6	34	17	4
7	36	00	5	7	37	30	5	7	38	30	5	7	40	00	5
8	41	09	5 1/2	8	42	51	5 1/2	8	44	00	5 1/2	8	45	43	6
9	46	17	6	9	48	13	6	9	49	30	6	9	51	26	6 1/2
10	51	26	6 1/2	10	53	34	6 1/2	10	55	00	6 1/2	10	57	09	7
11	56	34	7	11	58	56	7 1/2	11	60	30	7 1/2	11	62	51	8
12	61	43	8	12	64	17	8	12	66	00	8	12	68	34	8 1/2
13	66	51	9	13	69	39	9	13	71	30	9	13	74	17	9
14	72	00	10	14	75	00	10	14	77	00	10	14	80	00	10
15	77	09	10 1/2	15	80	21	10 1/2	15	82	30	10 1/2	15	85	43	10 1/2
16	82	17	11	16	85	43	11 1/2	16	88	00	11 1/2	16	91	26	11 1/2
17	87	26	11 1/2	17	91	04	12	17	93	30	12	17	97	09	12
18	92	34	12 1/2	18	96	26	13	18	99	00	13	18	102	51	13
19	97	43	13	19	101	47	13 1/2	19	104	30	13 1/2	19	108	34	13 1/2
20	102	51	14	20	107	09	14	20	110	00	14	20	114	17	14
21	108	00	15	21	112	30	15	21	115	30	15	21	120	00	15
22	113	09	15 1/2	22	117	51	15 1/2	22	121	00	15 1/2	22	125	43	15 1/2
23	118	17	16	23	123	13	16 1/2	23	126	30	16 1/2	23	131	26	16 1/2
24	123	26	16 1/2	24	128	34	17	24	132	00	17	24	137	09	17
25	128	34	17 1/2	25	133	56	18	25	137	30	18	25	142	51	18
26	133	43	18	26	139	17	18 1/2	26	143	00	18 1/2	26	148	34	18 1/2
27	138	51	19	27	144	39	19	27	148	30	19	27	154	17	19
28	144	00	20	28	150	00	20	28	154	00	20	28	160	00	20
29	149	09	20 1/2	29	155	21	20 1/2	29	159	30	20 1/2	29	165	43	20 1/2
30	154	17	21	30	160	43	21 1/2	30	165	00	21 1/2	30	171	26	21 1/2
31	159	26	22	31	166	04	22	31	170	30	22	31	177	09	22
32	164	34	22 1/2	32	171	26	23	32	176	00	23	32	182	51	23
33	169	43	23	33	176	47	23 1/2	33	181	30	23 1/2	33	188	34	23 1/2
34	174	51	24	34	182	09	24	34	187	00	24	34	194	17	24 1/2
35	180	00	25	35	187	30	25	35	192	30	25	35	200	00	25
36	185	09	25 1/2	36	192	51	25 1/2	36	198	00	25 1/2	36	205	43	25 1/2
37	190	17	26	37	198	13	26	37	203	30	26	37	211	26	26 1/2
38	195	26	27	38	203	34	27	38	209	00	27	38	217	09	27
39	200	34	27 1/2	39	208	56	27 1/2	39	214	30	27 1/2	39	222	51	28
40	205	43	28 1/2	40	214	17	28 1/2	40	220	00	28 1/2	40	228	34	28 1/2
41	210	51	29	41	219	39	29	41	225	30	29	41	234	17	29
42	216	00	30	42	225	00	30	42	231	00	30	42	240	00	30

Stravné při pracovních cestách – Příloha č. 3 PKS

Zaměstnanci, u nichž převažuje častá změna místa výkonu práce, a kteří mají za povinnost vést provozní záznam, vedou vyúčtování cestovních náhrad v souvislosti s doprovodem vlaku prostřednictvím tohoto záznamu. Provozní záznam musí obsahovat všechny podstatné náležitosti nutné pro zúčtování cestovních náhrad, adresu zaměstnance, datum a podpis zaměstnance, který stvrzuje, že údaje jsou pravdivé. Provozní záznam, který tyto údaje nemá předepsány, musí být ručně doplněno tyto údaje. Podmínky pracovní cesty musí být zaměstnavatelem předem určeny.
Pro určení výše zahraničního stravného zaměstnavatel stanovuje dvě základní sazby, a to „vyhlášenou základní sazbu zahraničního stravného" a „stanovenou základní sazbu zahraničního stravného". Použití těchto sazeb je určeno v kapitole III. Směrnice o cestovních náhradách, č.j. 58 772/2013-O10. Sazby stravného jsou uveřejněny prostřednictvím intranetu ČD, a.s., na adrese http://albatros.cd.cz/dokumenty/O10GR/dokum.nsf.

Krácení stravného

Jestliže má zaměstnanec na pracovní cestě zajištěno jídlo ve formě snídaně, oběda nebo večeře, na které finančně nepřispívá, je zaměstnavatel v takovémto případě povinen krátit stravné. V případě, že zaměstnavatel krátí stravné o hodnotu nižší, než mají určeny zaměstnanci zaměstnavatele z nepodnikatelské sféry, je tento rozdíl v míře krácení posuzován jako zdanitelný příjem zaměstnance, který současně podléhá platbám pojistného.

Stravování – Příloha č. 3 PKS

Na žádost zaměstnance zaměstnavatel umožní stravování zaměstnancům i v případě, že jim vyplynul nárok na stravné dle § 163 ZP. V takovémto případě zaměstnanec hradí plnou cenu jídla a nenáleží mu příspěvek zaměstnavatele na stravování.
Poukázka na jídlo v nominální hodnotě 100,- Kč se při splnění podmínek stanovených v bodě 6, článku 1, Přílohy č. 3 PKS poskytne též zaměstnancům v povoláních pracovník posunu a vozmistr v případě, že pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku. Doprovodem vlaku se rozumí práce mimo místo pravidelného pracoviště související s jízdou, sestavou a s posunem vlaku.

Tarifní zařazení – Příloha č. 2, článek 3 PKS

Při kumulaci různých povolání se posuzuje těžiště pracovní činnosti.
Těžištěm pracovní činnosti se rozumí nejnáročnější práce, které zaměstnanec v zúčtovacím období vykonává, ať již pravidelně nebo nepravidelně, po část směny nebo jen v některých dnech, tzn., že podíl těchto prací z odpracované doby nebo v celkové skladbě pracovní činnosti zaměstnance v zúčtovacím období zpravidla nepřevažuje; jejich výkon z hlediska racionální dělby práce je však

nezbytný a nelze jej zabezpečit nebo odstranit jinými opatřeními. Není přípustné vytvářet takovou dělbu práce, aby při méně efektivní organizaci práce se stala těžištěm nejkvalifikovanější pracovní činnost rozčleněná na více zaměstnanců, než je nezbytně provozně nutné.

Odměny z dohod mimo pracovní poměr – Příloha č. 2, článek 6 PKS

a) Dohoda o provedení práce (dále jen DPP)

Rozsah práce, na který se DPP uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP. V DPP musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.
Výše odměny při DPP se sjednává jako celková částka za provedení zadaného pracovního úkolu v určeném časovém rozsahu (např. od 1. 1. 2016 do 31. 3. 2016). Podle časového rozložení plnění zadaného úkolu, které je sjednáno DPP, může být výplata této částky sjednána ve více výplatních termínech. Jestliže byl zaměstnanci v kalendářním měsíci zúčtován započitatelný příjem v částce vyšší než 10 000,- Kč, je účasten pojištění (sociální pojištění a zdravotní pojištění).
Zaměstnanci, který pracuje na základě DPP, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada odměny z dohody. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Z tohoto důvodu je nutné evidovat všechny DPP v docházkové úloze (EDO nebo APS).

b) Dohoda o pracovní činnosti

Při dohodě o pracovní činnosti je podkladem pro výpočet sjednané hodinové odměny hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu příslušného tarifního stupně, který náleží pro sjednanou činnost za stanovenou týdenní pracovní dobu a poměrným způsobem započítané ostatní mzdové složky, které jsou dány přílohou č. 2 PKS – Řádem pro odměňování. Celková výše odměny je pak násobkem takto sjednané hodinové sazby a odpracovaných hodin.

Odměňování při zastupování

Pokud je v případě předpokládané nepřítomnosti zaměstnance pověřen jeho zastupováním jiný zaměstnanec, který má ve svém původním zaměstnání sjednanou nižší mzdu, sepíše se s tímto zaměstnancem na dobu nepřítomnosti, která je delší než 4 týdny, dohoda o změně pracovní smlouvy na dobu určitou. Touto dohodou se zastupující zaměstnanec zařadí na zaměstnání zaměstnance, kterého zastupuje. Zároveň je zastupujícímu zaměstnanci sjednána výše a druh mzdy zaměstnance, kterého zastupuje.

Příplatek za zaškolování – Příloha č. 2, článek 11 PKS

Příplatek ve výši **6% mzdového tarifu náleží** zaměstnancům, kteří zaškolují žáky v rámci provozní praxe žáků nebo zaměstnance, kteří již před zaškolováním **měli praxi v rámci ČD nebo ČDC.**
Příplatek ve výši **12% mzdového tarifu náleží** zaměstnancům, kteří zaškolují **zaměstnance nové bez praxe v rámci ČD nebo ČDC.**

Příplatek za práci přesčas – Příloha č. 2, článek 12 PKS

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek za práci přesčas, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. **Dohoda o poskytnutí náhradního volna musí mít písemnou podobu.**
Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek za práci přesčas. **Jinak dohodnutá doba musí být se zaměstnancem dohodnuta v písemné podobě.**

Příplatek za režim práce – Příloha č. 2, článek 17 PKS

Odstavec 3

Za noční směnu lze považovat směnu, jejíž průběh spadá do časového rozmezí 22:00 – 6:00 hodin, kdy výkon práce v tomto časovém rozmezí musí být v minimální délce 3 hodin.

Odstavec 8

Příplatek dle odst. 8 tohoto článku se poskytuje za směnu, která je plánována v délce kratší než 6 hodin. Případná práce přesčas, která navazuje na plánovanou kratší směnu, se do celkové doby pro poskytnutí příplatku nezapočítává.

Odstavec 9

Příplatek dle odst. 9 tohoto článku se poskytuje jen za plánovanou směnu bez ohledu na to, zda na směnu navazuje případná práce přesčas.

Mimořádná odměna – Příloha č. 2, článek 20 PKS

Do doby délky nepřetržitého pracovního poměru se započítává:

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

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

- zaměstnanec byl zaměstnavatelem, k němuž byl v pracovním poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce u jiného zaměstnavatele,
- podle § 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,
- zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro překážky v práci buď z důvodů obecného zájmu (§ 200 - § 204 ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (§ 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 ČD.

Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti – Příloha č. 2, článek 21 PKS

Zaměstnanci, který má uzavřenu pracovní smlouvu na zaměstnání „ četař – vozmistr", náleží příspěvek ve výši 6 000,- Kč/rok, tj. výše příspěvku je shodná jako u zaměstnanců, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu na zaměstnání „ vozmistr KV".

Pokud se zaměstnanec bez řádného udání důvodu neúčastní ve sledovaném období povinného školení, nemá nárok ve sledovaném období na výplatu příspěvku. Mezi omluvitelné důvody patří tyto nepřítomnosti:

a) dočasná pracovní neschopnost
b) ošetřování člena rodiny
c) dovolená
d) překážky v práci na straně zaměstnance definované NV 590/2006, Sb.

Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách - Příloha č. 2, článek 26 PKS

Zaměstnanci, který vykoná nařízenou lékařskou prohlídku, mimo stanovený rozvrh směn, se poskytne odměna odpovídající časové mzdě příslušného hodinového tarifu dle přiznaného tarifního stupně zaměstnance za dobu strávenou u lékaře a za dobu strávenou na cestě k lékaři a zpět.

Odměňování účasti na školení ve formě ověřování znalostí elektronickou cestou – Příloha č. 2, článek 27 PKS

Školení dle předpisu ČD Ok 2 prováděné formou ověřování znalostí elektronickou cestou (dále jen On – line), je výkonem práce a započítává se do pracovní doby zaměstnance, pokud není tato činnost vykonávána v rámci určené pracovní doby zaměstnance, tj. v rámci směny nebo v rámci nařízené nebo dohodnuté práce přesčas. Doba účasti na školení ve formě On – line, se zaměstnancům proplácí v čase, který je uveden v Příloze č. 3, 4 a 6 předpisu ČD Ok 2.

Průměrný výdělek – Příloha č. 2, článek 29 PKS

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Není-li v jiných ustanoveních zákoníku práce stanoveno jinak, je podle § 354, odst. 1 ZP rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Podle § 354 odst. 2 ZP se průměrný výdělek zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.
Průměrný výdělek se primárně zjišťuje jako **průměrný hodinový výdělek**, a to ze mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a doby odpracované v rozhodném období. Pro jeho přepočet na průměrný měsíční výdělek (hrubý) je stanoveno v § 356 odst. 2 ZP pravidlo, že se průměrný hodinový výdělek přepočítá na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin, připadajících na 1 měsíc v průměrném roce – ten má 365,25 dnů. Podle tohoto ustanovení se průměrný hodinový výdělek vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

Různé

Odměňování zaměstnanců s kratší pracovní dobou

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

Vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby

Vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby se provede vždy u zaměstnanců, kteří kdykoliv v průběhu VO ukončí pracovní poměr nebo trvale přejdou z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby do rovnoměrného rozvržení pracovní doby nebo do jiného režimu práce s odlišnou stanovenou týdenní pracovní dobou.
Pokud zaměstnanec v průběhu VO přechodně přechází v délce celých kalendářních měsíců do jiného režimu s jinou stanovenou týdenní pracovní dobou, stanoví se zaměstnanci po dobu v tomto režimu příslušná týdenní pracovní doba. Při vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby za VO se započtou všechny tyto stanovené týdenní pracovní doby.
Pokud bude zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby mít naplánovány směny v jiném než kmenovém režimu pouze po část měsíce, stanovená týdenní pracovní doba se nemění a vychází se z kmenových údajů zaměstnance. Pokud bude u zaměstnance letmo předpoklad výkonu práce v jiném než kmenovém režimu pouze po část měsíce, stanovená týdenní pracovní doba se nemění a vychází se z kmenových údajů zaměstnance.

Pružná pracovní doba

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.

KOP

Při účasti na KOP poskytne zaměstnavatel zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. U zaměstnanců s pevným rozvržením pracovní doby se poskytuje pracovní volno ve výši odpadlého výkonu, tzn., že pro odpadlý výkon se vypočítávají hodiny ve výši již naplánovaných směn. Tyto směny jsou stanoveny rozvrhem směn na vyrovnávací období, který musí být zaměstnanci předán nejpozději 2 týdny před začátkem vyrovnávacího období, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na jiné době seznámení. Při plánování směn, za které bude stanoven odpadlý výkon při poskytnutí pracovního volna na KOP, nesmí docházet k významnému zvýhodnění zaměstnavatele nebo zaměstnance.

Nemocenské pojištění

Zaměstnanci při dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karanténě vzniká nárok na poskytování náhrady mzdy v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Náhrada mzdy nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše však za prvních 24 neodpracovaných hodin rozvržených směn.

Vznikla-li dočasná pracovní neschopnost ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, počíná období 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy následujícím kalendářním dnem.
U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se za pracovní den považuje takový den, na který je naplánovaná směna. Pokud jedna směna zasahuje do dvou kalendářních dnů, jedná se z pohledu nemocenského pojištění o jeden pracovní den.

Odpadlý výkon při pracovní neschopnosti lze rozdělit do těchto skupin:

- zaměstnanci s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, kteří pracují 5 dnů v týdnu,
- zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby,
- zaměstnanci letmo – zaměstnanci letmo se po dobu dočasné pracovní neschopnosti fiktivně naplánují směny v délce poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době,
- zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni na základě dohody o pracovní činnosti (DPČ), dohody o provedení práce (DPP) nebo zaměstnanci s kratší pracovní dobou – u těchto zaměstnanců se postupuje jako u zaměstnanců s pevným rozvržením pracovní doby. Při stanovení odpadlého výkonu se vychází z naplánovaných směn zaměstnance.

Závěrečné ustanovení

Dnem 1. 1. 2016 se ruší Metodický pokyn k PKS ČD na rok 2015.