

**České dráhy, akciová společnost  
Odborové sdružení železničářů  
Federace strojvůdců ČR  
Federace vlakových čet  
Unie železničních zaměstnanců  
Federace vozmistrů  
Federace železničářů ČR**

# **Podniková kolektivní smlouva**

**Českých drah, a.s.,**

**na rok 2006**

**Č.j.: 60 505/2005-O10**



---

<b>OBSAH PKS ČD :</b>	<b>STRANA</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK.....</b>	<b>6</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>7</b>
<b>KAPITOLA I. - ZAMĚSTNANOST .....</b>	<b>8</b>
<b>KAPITOLA II. – MZDY .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 USMĚRŇOVÁNÍ MZDOVÝCH PROSTŘEDKŮ .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 ZÁKLADNÍ PRINCIPY ODMĚŇOVÁNÍ.....</b>	<b>11</b>
<b>KAPITOLA III. - PRACOVNÍ DOBA A PRACOVNÍ POHOTOVOST.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 VYMEZENÍ POJMŮ.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 STANOVENÁ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3 ROZVRŽENÍ PRACOVNÍ DOBY.....</b>	<b>14</b>
<b>3.4 PŘESTÁVKY NA JÍDLO A ODDECH.....</b>	<b>15</b>
<b>3.5 PRÁCE PŘESČAS.....</b>	<b>16</b>
<b>3.6 DĚLENÁ SMĚNA.....</b>	<b>17</b>
<b>3.7 NOČNÍ PRÁCE.....</b>	<b>17</b>
<b>3.8 NORMA PRACOVNÍ DOBY .....</b>	<b>17</b>
<b>3.9 SMĚNA .....</b>	<b>18</b>
<b>3.10 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK MEZI DVĚMA SMĚNAMI.....</b>	<b>18</b>
<b>3.11 NEPŘETRŽITÝ ODPOČINEK V TÝDNU .....</b>	<b>19</b>
<b>3.12 REŽIJNÍ JÍZDA.....</b>	<b>19</b>
<b>3.13 PŘÍPRAVNÉ PRÁCE, PŘÍPRAVNÉ A ODSTAVNÉ DOBY .....</b>	<b>19</b>
<b>3.14 PRACOVNÍ POHOTOVOST .....</b>	<b>20</b>

---

3.15	PŘEKÁŽKY V PRÁCI.....	22
KAPITOLA IV. - DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU .....		26
4.2	POSKYTOVÁNÍ DALŠÍ DOVOLENÉ .....	27
KAPITOLA V. - NÁHRADY VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCŮM ...		29
KAPITOLA VI. – SOCIÁLNÍ OBLAST A ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY.....		31
6.1	PRACOVNÍ PODMÍNKY.....	31
6.2	STEJNOKROJE A AKČNÍ ODĚVY .....	32
6.3	OOPP, MYCÍ, ČISTICÍ A DEZINFEKČNÍ PROSTŘEDKY A OCHRANNÉ NÁPOJE.....	32
6.4	ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ.....	32
6.5	KONDIČNÍ POBYTY .....	33
6.6	PÉČE O SKUPINY ZAMĚSTNANCŮ VYŽADUJÍCÍCH ZVLÁŠTNÍ PÉČI .....	33
6.7	ZTRÁTA ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI.....	33
6.8	ZAMĚSTNANECKÉ JÍZDNÍ VÝHODY.....	34
6.9	STRAVOVÁNÍ.....	34
6.10	BYTY .....	35
6.11	SOCIÁLNÍ FOND.....	35
6.12	DALŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY .....	36
KAPITOLA VII. - BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ.....		37
7.1	BOZP .....	37
7.2	PRACOVIŠTĚ A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ (§ 134 ZP) .....	38

---

<b>KAPITOLA VIII. - SPOLUPRÁCE ODBOROVÝCH ORGÁNŮ A ZAMĚSTNAVATELE.....</b>	<b>39</b>
<b>KAPITOLA IX. - VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ.....</b>	<b>42</b>
<b>KAPITOLA X. - PLATNOST PKS.....</b>	<b>CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.</b>
<b>PŘÍLOHA č. 1 - ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD.....</b>	<b>44</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.2 FORMY MZDY.....</b>	<b>66</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.3 VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO A ZDRAVÍ ŠKODLIVÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ.....</b>	<b>68</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.4 POSKYTOVÁNÍ ODMĚŇ ZA ZABRÁNĚNÍ ÚNIKU TRŽEB V ŽELEZNIČNÍ PŘEPRAVĚ OSOB A ZAVAZADEL.....</b>	<b>71</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.5 ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU PRO PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚČELY.....</b>	<b>73</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.6 TABULKA PRO PŘEVOD MINUT NA TISÍCINY HODINY.....</b>	<b>75</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.7 ZVLÁŠTNÍ ODMĚŇA.....</b>	<b>76</b>
<b>PŘÍLOHA č.1.8 STANOVENÍ DÉLKY DOBY ZAPOČÍTELNÉ PRAXE.....</b>	<b>78</b>
<b>PŘÍLOHA č.2 PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁRNÍCH DNECH.....</b>	<b>79</b>
<b>PŘÍLOHA č.3 TABULKY PRO PŘEVOD DOVOLENÉ POSKYTOVANÉ V KALENDÁRNÍCH DNECH NA PRACOVNÍ DNY A NAOPAK... </b>	<b>80</b>
<b>PŘÍLOHA č.4 NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ ČD DOJÍZDĚJÍCÍCH NA PŘECHODOVÉ STANICE V ZAHRANIČÍ A PRACOVNÍKŮ OBSLUHY OSOBNÍCH VLAKŮ, PRACOVNÍKŮ OBSLUHY NÁKLADNÍCH VLAKŮ A STROJVEDOUCÍCH (VČETNĚ STROJVEDOUCÍCH S KOMERČNÍM ODBAVENÍM) PŘI DOPROVODU VLAKU NA PŘECHODOVÉ STANICE V ZAHRANIČÍ A ZPĚT (VČETNĚ PEÁŽNÍCH TRATÍ).....</b>	<b>81</b>
<b>PŘÍLOHA č.5 VYROVNÁNÍ MZDY PŘI ZTRÁTĚ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI .....</b>	<b>83</b>
<b>PŘÍLOHA č.6 STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD.....</b>	<b>86</b>

<b>PŘÍLOHA č.7</b>	<b>POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČD</b> .....	<b>89</b>
<b>PŘÍLOHA č.7.1</b>	<b>VYBRANÁ POVOLÁNÍ (PRACOVNÍ ČINNOSTI) S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA DVA ROKY</b> .....	<b>94</b>
<b>PŘÍLOHA č.7.2</b>	<b>VYBRANÁ POVOLÁNÍ (PRACOVNÍ ČINNOSTI) S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT JEDNOU ZA TŘI ROKY</b> .....	<b>95</b>
<b>PŘÍLOHA č.7.3</b>	<b>NÁPLŇ KONDIČNÍHO POBYTU</b> .....	<b>96</b>
<b>PŘÍLOHA č.8</b>	<b>INFORMAČNÍ SYSTÉM O MZDÁCH A ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>97</b>

Seznam použitých značek a zkratek	
ALE	Samostatný spolek strojířů
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČD	České dráhy, akciová společnost
ČR	Česká republika
ČSD	Československé státní dráhy
ČSÚ	Český statistický úřad
DKV	depo kolejových vozidel (organizační složka ČD)
DNA	kyselina deoxyribonukleová
DPH	daň z přidané hodnoty
DPOV	dílna pro opravu vozidel (organizační složka ČD)
FISAIC	Mezinárodní sdružení železničářů pro kulturu a volný čas
FKSP	fond kulturních a sociálních potřeb
FMPSV	federální ministerstvo práce a sociálních věcí
GŘ	generální ředitelství (organizační složka ČD)
GVD	grafikon vlakové dopravy
HZS ČD	Hasičská záchranná služba ČD (organizační složka ČD)
KOP	kondiční pobyty
KZAM	klasifikace zaměstnání
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
NPK - P	průměrná nejvyšší přípustná koncentrace pro pracovní prostředí
NPP	nehodové pomocné prostředky
OS	organizační složka
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
PKS	podniková kolektivní smlouva
PPS	pohraniční přechodová stanice
RNA	kyselina ribonukleová
SF, CSF	sociální fond, centrální sociální fond
SPPO	Smluvní přepravní podmínky ČD pro veřejnou osobní dopravu
TDM	tábor dětí a mládeže
VO	výkonová odměna
TNP	technicko-normativní dokumenty a interní předpisy
UIC	Mezinárodní železniční unie
ÚŘ	ústřední ředitelství
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
ÚÚZZ	Ústřední ústav železničního zdravotnictví
UŽST	uzlová železniční stanice
ZP	zákoník práce
ZPP	závodní preventivní péče
ZSSK	Železničná spoločnosť, a. s.
žst.	železniční stanice
ŽZ	Železniční zdravotnictví (odštěpný závod ČD)
FS ČR	Federace strojířů České republiky
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FŽ ČR	Federace železničářů ČR
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
UZZ	Unie železničních zaměstnanců

**Podniková kolektivní smlouva Českých drah, akciové společnosti,  
na rok 2006**

**(Č.j.: 60 505/2005-O10)**

**PREAMBULE**

České dráhy, a. s., jejíž jménem jedná předseda představenstva a generální ředitel Ing. Josef Bazala, a kolektiv zaměstnanců ČD, zastoupený Odborovým sdružením železničářů, Federací strojířů České republiky, Federací vlakových čet, Uníí železničních zaměstnanců, Federací vozmistrů a Federací železničářů ČR uzavírají ve smyslu ustanovení § 20 zákona č. 65/1965 Sb., ZP, v platném znění a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, Podnikovou kolektivní smlouvu ČD, a. s., na rok 2006 (dále jen PKS).

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.

## Kapitola I. - ZAMĚSTNANOST

**1.1** ČD budou informovat příslušné odborové orgány nebo s nimi projednávat organizační změny v souladu s *Opatřením generálního ředitele ČD k zajištění komunikace s příslušnými odborovými orgány*, č.j. 61561/2005-O10, včetně případných změn.

**1.2** ČD budou i nadále, v rámci vytvářených organizačních podmínek, napomáhat zprostředkováním práce a poradenskou činností, které usnadní řešit uvolňovaným zaměstnancům obtíže spojené s jejich umístěním a dalším uplatněním, a to především na regionální úrovni.

Za tímto účelem budou ČD prostřednictvím všech organizačních složek průběžně aktualizovat *Seznam volných míst v rámci ČD* a zveřejňovat jej v prostředí INTRANETU ČD.

**1.3** ČD budou přednostně nabízet vhodná pracovní místa zaměstnancům, kteří ztratí zdravotní způsobilost, a to s přihlédnutím k jejich zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

**1.4** Při přijímání uchazečů o vybraná povolání a přezazování stávajících zaměstnanců využívají ČD pro posouzení psychické způsobilosti psychologické vyšetření v souladu se *Směrnicí pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných profesí v železniční dopravě*, č.j. 61965/2004-O10, v platném znění.

**1.5** Ke zmírnění nepříznivých důsledků snižování počtu zaměstnanců při skončení pracovního poměru dohodou podle § 43 ZP pro důvody uvedené v § 46 odst. 1 písm. a) až d) ZP, ČD vůči uvolňovaným zaměstnancům:

- upustí zcela nebo zčásti, v souladu s § 34 odst. 10 vyhl. č. 136/1985 Sb., ve znění pozdějších předpisů a v dohodě s příslušným odborovým orgánem, od vymáhání stabilizačního příspěvku,
- upustí od úhrady půjček poskytnutých z FKSP nebo SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy,
- nevyžadují vrácení podnikového stipendia ani jeho poměrné části,
- ponechají stejnokroj a jeho součásti ve smyslu předpisu ČD Ok 3, výstrojní součásti ve smyslu předpisu ČD Ok 8 a osobní ochranné pracovní prostředky ve smyslu předpisu ČD M 36 bez finanční náhrady.

Předchozí ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, jehož pracovní poměr skončí dohodou podle § 43 ZP pro důvody uvedené v § 46 odst. 1 písm. d), pokud ke ztrátě zdravotní způsobilosti došlo z následujících důvodů:

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

Zaměstnancům ČD uvolňovaným z organizačních důvodů, kteří nemohou využít odchodu do tzv. předčasného starobního důchodu podle § 30 a § 31 zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, nebo odchodu do starobního důchodu podle § 29 téhož zákona, umožní ČD účast na programu pomoci propouštěným zaměstnancům při hledání nového zaměstnání v průběhu výpovědní doby. K účasti na tomto programu pomoci ČD v souladu s nařízením vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění, přednostně poskytnou pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 12 půldnů. Požádá-li zaměstnanec o sloučení půldnů v jeden či více celků, ČD žádosti vyhová.



**1.6** V případě dosažení dohody o změně pracovní smlouvy se zaměstnancem, který byl dotčen organizační změnou ve smyslu § 46, odst. 1, písm. 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 se zaměstnanec zúčastní školení a absolvuje lékařská vyšetření ve vztahu k udržení této odborné způsobilosti ve svém volnu bez nároku na mzdu nebo její náhradu a na úhradu cestovních náhrad; ostatní náklady hradí zaměstnavatel. Uvedená skutečnost musí být sjednána písemně.

**1.7** V souvislosti s organizačními změnami, probíhajícími v ČD, bude pracovní poměr zaměstnanců, který byl ukončen z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až d) ZP, posuzován jako nepřetržitý v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr s ČD do 1 roku od skončení původního pracovního poměru u ČD. Přiznání nepřetržitosti se použije jen pro účely ohodnocení pracovních aktivit, poskytování zvláštních odměn, penzijního připojištění a životního pojištění.

Osobám, které ukončily pracovní poměr u ČD v souvislosti s přiznáním plného invalidního důchodu z titulu pracovního úrazu nebo uznané nemoci z povolání (nevztahuje se na osoby, které si pracovní úraz u ČD přivodily svou opilostí nebo v důsledku zneužití návykových látek) a které bezprostředně po odnětí plného invalidního důchodu uzavřou nový pracovní poměr u ČD, se doba, po kterou je přiznán plný invalidní důchod, posuzuje pro účely penzijního připojištění a životního pojištění jako nepřetržitá.

**1.8** Při snižování počtu zaměstnanců zohlední ČD především možnosti jejich přirozeného úbytku. K jeho usměrňování budou vytvářet podmínky a působit zejména na zaměstnance, kteří mohou využít možnosti odchodu do tzv. předčasného starobního důchodu a na ty, kteří dosáhli věku stanoveného pro vznik nároku na starobní důchod.

K objektivizaci počtu zaměstnanců bude docházet především na základě norem spotřeby práce při zajištění bezpečnosti práce a v souladu s pracovněprávními předpisy.

ČD neuplatní výpověď z pracovního poměru pro důvody uvedené v § 46 odst. 1 písm. c) ZP v průběhu výpovědní doby obou manželů - zaměstnanců ČD, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Tento odstavec neplatí v případě závažného porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

**1.9** ČD před rozhodnutím o předání výpovědi z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP prokazatelně seznámí zaměstnance ohroženého skončením pracovního poměru s nabídkou volných míst v ČD, a přednostně mu nabídne jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem. Seznam volných míst, zveřejněný v prostředí Intranetu ČD, nenahrazuje povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci.

Za nabídku jiné vhodné práce se považuje i nabídka na práci v místě, které je sjednáno jako místo výkonu práce nebo v místě bydliště, anebo nabídka práce, pro jejíž výkon je třeba podrobit se předchozí průpravě.

**1.10** Při uzavírání nových pracovněprávních vztahů postupují ČD v souladu s ustanoveními ZP, v platném znění.

## Kapitola II. – MZDY

### 2.1 Usměrnování mzdových prostředků

ČD projednají s příslušnými odborovými orgány návrhy opatření zaměstnavatele ke stanovení a čerpání mzdových prostředků.

**2.1.1** ČD zabezpečí nárůst průměrné nominální měsíční mzdy ze mzdových nákladů (bez ostatních osobních nákladů a příspěvků dle nař. vlády č. 322/2002 Sb.) za rok 2006 minimálně o 5,7 %.

**2.1.2** V rámci plnění bodu 2.1.1 ČD zajistí za rok 2006 nárůst průměrné nominální měsíční mzdy ze mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů v každém povolání (pracovní činnosti) minimálně o 3 %.

**2.1.3** Plnění závazků uvedených v předchozích bodech bude vyhodnocováno za ČD celkem a projednáváno smluvními stranami nejpozději do 45. kalendářního dne po uplynutí příslušného pololetí (roku), případně v jinak dohodnutém termínu s tím, že ČD předloží příslušným odborovým orgánům údaje dle přílohy č. 8 PKS nejpozději do 25. kalendářního dne po uplynutí předchozího kalendářního měsíce.

Podkladem pro vyhodnocení bodu 2.1.1 bude skutečný vývoj průměrné mzdy ze mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů nárůstem od počátku roku 2006 ve srovnání s průměrnou mzdou roku 2005 ve výši 19 257,- Kč (z toho za 1. pololetí 18 645,- Kč).

Podkladem pro vyhodnocení bodu 2.1.2 bude skutečný vývoj průměrné mzdy ČD ze mzdových nákladů bez ostatních osobních nákladů v jednotlivých povoláních (pracovních činnostech) nárůstem od počátku roku ve srovnání s průměrnou mzdou při splnění bodu 2.1.2 PKS ČD na rok 2005 po zohlednění strukturálních a provozních vlivů a při splnění podmínky více jak 50 zaměstnanců v povolání v obou porovnávaných (sledovaných) rocích. Ostatní osobní náklady zahrnují i příspěvek dle nařízení vlády č. 322/2002 Sb., v platném znění. Do hodnocení se rovněž nezahrnují zaměstnanci, jmenovaní do funkce podle *Směrnice pro obsazování funkcí v akciové společnosti České dráhy, a.s.*, č.j. 59 044/05-O10.“

**2.1.4** Při zjištění neplnění závazku, uvedeného v bodech 2.1.1 a 2.1.2 v průběhu roku, přijme zaměstnavatel taková opatření, aby zabránil neplnění v dalším období. S přijatými opatřeními seznámí neprodleně příslušné odborové orgány.

**2.1.5** V případě, že index spotřebitelských cen úhrnem za ČR dosáhne hranice 104,0 procentních bodů, bude na návrh kterékoliv smluvní strany zahájeno kolektivní vyjednávání o změně bodu 2.1.1 této PKS.

**2.1.6** Odstupné podle § 60a odst. 1 ZP se zvyšuje v roce 2006 o další násobky průměrného výdělku za následujících podmínek:

- a) odstupné podle § 60a odst. 1 ZP zvýšené o jeden násobek průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 43 ZP z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD méně než 5 let a jemuž zároveň zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanců ČD nebo příspěvek na životní pojištění podle příslušného ustanovení kapitoly VI. platné PKS nepřetržitě po dobu nejméně 36 měsíců;

b) odstupné podle § 60a 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 § 43 ZP z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 5 let, a jemuž zároveň zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění zaměstnanců ČD nebo příspěvek na životní pojištění podle příslušného ustanovení kapitoly VI. platné PKS nepřetržitě po dobu nejméně 36 měsíců;

c) odstupné podle § 60a odst. 1 ZP zvýšené o tři násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru osamělému zaměstnanci (§ 274 ZP) trvale pečujícím 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 je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, jestliže u tohoto osamělého zaměstnance dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 43 ZP, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) ZP, nejpozději do posledního dne třetího kalendářního měsíce od data vzniku důvodu k ukončení pracovního poměru a zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že splňuje podmínky stanovené v ust. § 274 ZP, a současně trvale pečuje o nezaopatřené dítě ve smyslu tohoto článku PKS;

d) odstupné podle § 60a odst. 2 ZP ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku náleží zaměstnanci, u něhož dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 43 ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 5 let v případě, že ukončí pracovní poměr dohodou podle § 43 ZP, z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. d) ZP nejpozději do posledního dne třetího kalendářního měsíce od data vystavení lékařského posudku.

Doba nepřetržitého poskytování příspěvku zaměstnavatele počíná běžet měsícem, za který zaměstnanec obdržel první příspěvek na penzijní připojištění nebo na životní pojištění.

Stanovená doba 36 měsíců dle písm. a), b) se nebude měnit nejméně do konce roku 2007.

Zvýšení odstupného podle předchozích ustanovení nelze kombinovat. Pro zaměstnance se použije to ustanovení, které je pro něj při splnění daných podmínek výhodnější.

## **2.2 Základní principy odměňování**

**2.2.1** Zaměstnanci, kromě výjimek uvedených v bodě 2.2.2 této PKS, jsou odměňováni podle Řádu pro odměňování zaměstnanců ČD, který je součástí této PKS (viz příloha č. 1).

**2.2.2** Způsob odměňování zaměstnanců ŽZ se stanoví interním předpisem v pravomoci ředitele po projednání s příslušným odborovým orgánem. V interním předpise ŽZ převezme přílohu 1.7 PKS na rok 2006.

### Kapitola III. - PRACOVNÍ DOBA A PRACOVNÍ POHOTOVOST

Ustanovení této PKS týkající se rozvržení pracovní doby ve smyslu bodu 3.3.7 budou uplatněna od první změny sestavy rozvrhů směn účinné po 1. lednu 2006. Nenastane-li taková změna do 2. plánované změny GVD, budou uplatněna nejpozději od 28. května 2006. Oblast pracovní doby a pracovní pohotovosti do takto definované změny se řídí PKS na rok 2005.

#### 3.1 Vymezení pojmů

**3.1.1** Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí takové rozvržení pracovní doby, kdy délka pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná a délka směny nesmí přesáhnout devět hodin.

O nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se jedná, je-li pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny v rámci příslušného období sjednaného v PKS, a to tak, že v některých týdnech je kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba.

**3.1.2** Pro účely této PKS se za vícesměnný pracovní režim považuje pracovní režim nesoucí znaky pracovních režimů definovaných v ust. § 83 odst. 4 ZP, který však nenaplnuje podmínku vzájemného střídání v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn).

**3.1.3** Pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci.

Doba, po kterou se zaměstnanec zúčastní psychologického vyšetření nařízeného zaměstnavatelem, je posuzována jako výkon práce a započítává se do pracovní doby.

U zaměstnanců s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, na které se vztahuje zákon č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, je doba zaměstnavatelem nařízené lékařské prohlídky výkonem práce, za který mu přísluší mzda. U ostatních zaměstnanců je doba lékařských prohlídek a vyšetření nařízených zaměstnavatelem důležitou osobní překážkou v práci, při níž se poskytuje pracovní volno dle nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění.

Pracovní dobou se rozumí též doba, kterou zaměstnanec na příkaz zaměstnavatele stráví za účelem objasnění skutečností souvisejících s výkonem práce na pracovišti nebo na základě požadavku vyšetřujícího orgánu i mimo něj. Toto ustanovení však neplatí v případech, kdy zaměstnanec svým jednáním porušil pracovní kázeň, a je-li zaměstnanci prokázána třeba i následně vina.

Opravy služebních předpisů a pracovních pomůcek se provádějí v pracovní době. Časová náročnost bude určena zaměstnavatelem při vydání opravy v případě, že bude delší než 5 minut. Započítání určené doby se uskuteční pouze u zaměstnanců, kteří mají příslušné předpisy a pracovní pomůcky v osobním přidělu a opravují je mimo stanovenou pracovní dobu.

Doba účasti na školení nařízeném zaměstnavatelem je výkonem práce a započítává se do pracovní doby. Pokud je školení dle předpisu ČD Ok 2 prováděno formou ověřování znalostí elektronickou cestou, je výkonem práce a započítává se do pracovní doby zaměstnance pouze v případě, pokud je tato činnost prováděna na stanoveném místě a na zařízeních určených zaměstnavatelem.

**3.1.4** Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kterým nemůže zaměstnavatel, vzhledem k podmínkám provozu, vypracovat v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby písemný rozvrh směn a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před nástupem na směnu, jsou zaměstnanci letmo, kterým zaměstnavatel individuálně rozvrhne pracovní dobu. Zařadit zaměstnance letmo lze po obsazení schválených rozvrhů směn (i tzv. turnusů) nebo po písemné dohodě se zaměstnancem.

**3.1.5** Zaměstnavatel je povinen naplánovat výkon práce zaměstnanci v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě tak, aby nedocházelo k přerušení práce do 60 minut včetně (např. opravuje služební předpisy, opravuje pracovní pomůcky, provádí údržbu apod.).

## **3.2 Stanovená týdenní pracovní doba**

**3.2.1** Týdenní pracovní doba bez snížení mzdy je stanovena zaměstnancům ČD ve smyslu § 83a) odst. 4 ZP.

- 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:
  - a) Zaměstnancům lokomotivních čet při doprovodu vlaku, pracovníkům obsluhy osobních a nákladních vlaků při doprovodu vlaku a pracovníkům posunu při doprovodu vlaku na 36 hodin,
  - b) zaměstnancům pracujícím ve vícesměnném pracovním režimu níže uvedených povolání (pracovních činností) na 36 hodin:
    - dispečer (KZAM 21499, 31635, 31609, 31601, 21494, 31634),
    - dozorce depa (KZAM 83148),
    - dozorce spádoviště (KZAM 83133),
    - dozorce výhybek (KZAM 83142),
    - dozorčí (KZAM 31608),
    - elektromechanik (KZAM 72427, 72432),
    - kontrolor vozby (KZAM 31621),
    - mechanik motorových lokomotiv a motorových vozů (KZAM 72341),
    - nádražní (KZAM 41336),
    - operátor železniční dopravy (KZAM 41333),
    - pracovník posunu (KZAM 83136, 83132),
    - samostatný elektrodispečer (KZAM 31695),
    - signalista (KZAM 83135),
    - staniční dozorce (KZAM 83141),
    - strojmistr (KZAM 31628),
    - strojvedoucí (KZAM 83112, 83119, 83118),
    - tranzitér (KZAM 83147, 83138),
    - vlakový revizor (KZAM 41332),
    - vozmistr (KZAM 72245, 72246),
    - výhybkář (KZAM 83137),
    - výpravčí (KZAM 31606),
    - zámečnick (72343),
    - referent jakosti a kvality (KZAM 31524), který provádí zkoušky jakosti vlaků (uplatnění tohoto povolání po 1.1.2005 je podmíněno schválením ředitele odboru personálního GŘ),
    - návěstní, spojový dozorce (KZAM 72447), návěstní technik (KZAM 31684) a elektromechanik (KZAM 72433), kteří jsou vyčleněni v DKV pouze pro opravy vlakového zabezpečovače,
    - četař (KZAM 72239) při dodržení podmínky, že řídí činnost zaměstnanců zařazených do výše vyjmenovaných povolání,

- c) ostatním zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu a u zaměstnanců HZS ČD s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, na 37,5 hodin,
  - d) ostatním zaměstnancům v jednosměnném pracovním režimu na 40 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.

### 3.3 Rozvržení pracovní doby

**3.3.1** V rámci ČD je týdenní pracovní doba stanovena rovnoměrně a nerovnoměrně v souladu se ZP, zákonem č. 475/2001 Sb., o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v dopravě, a dle platné PKS.

O rozvržení stanovené pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s příslušnými odborovými orgány. Při rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do jednotlivých směn se postupuje v souladu s § 83 až § 99 ZP a dle příslušných ustanovení zákona č. 475/2001 Sb., podle provozních potřeb na základě rozhodnutí zaměstnavatele.

Zaměstnavatel je oprávněn po dohodě se zaměstnancem rozhodnout o změně rozvrhu směn.

**3.3.2** Obdobím pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (dále jen „sjednané období“) se stanoví doba od 11. prosince 2005 do 27. května 2006, od 28. května 2006 do 9. prosince 2006, od 10. prosince 2006 do 9. června 2007.

Stanovený kalendářní týden pro nerovnoměrné rozvržení týdenní pracovní doby je vymezen od neděle 0:00 hod do soboty 24:00 hod.

**3.3.3** Pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na jiné době, je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby nejpozději dva týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Zaměstnavatel rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za stanovené období.

**3.3.4** Zaměstnancům, s kterými se zaměstnavatel dohodne na individuálním rozvrhu pracovní doby, je povinen stanovit pracovní směny tak, aby byla stanovená týdenní pracovní doba za dohodnuté období naplněna.

**3.3.5** Pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou bude rozvržena tak, aby v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance nepřesáhl 13 hodin. V případě dohody zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu, zastupujícího zaměstnance na daném pracovišti, lze tuto dobu zvýšit na 26 hodin (u zaměstnanců HZS ČD s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na 32 hod).

**3.3.6** Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem prokazatelně nedohodnou jinak, nesmí být při rozvržení týdenní pracovní doby do směn minimální délka směny v jednom kalendářním dni kratší než poměrná část týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. To neplatí v případě školení, nařízených lékařských

prohlídek a psychologických vyšetření. Zaměstnavatel v rámci čtyřtýdenního období nezpracuje do rozvrhu směn více jak čtyři směny (u zaměstnanců pracujících letmo více jak 3 směny) zasahující do dvou kalendářních dnů, jejichž délka je kratší než 8 hodin, pokud se se zaměstnanci nedohodne jinak.

**3.3.7** Změny rozvrhu směn z důvodu změn GVD nebo jiných technologických změn provádí zaměstnavatel po projednání s příslušnými odborovými orgány. Zaměstnanec musí být se změnou rozvrhu směn prokazatelně seznámen 14 dní před její účinností.

**3.3.8** Zaměstnavatel je oprávněn z provozních důvodů (např. změna vstupních podkladů pro sestavu rozvrhu směn, nemocnost, další důvody nepřítomnosti v práci apod. v případech vyčerpání stanovené procentní zálohy a výkonu práce přesčas) rozhodnout po projednání s příslušnými odborovými orgány o změně rozvrhu směn, nejedná-li se o dobu delší než čtyři kalendářní týdny. Při předpokladu delšího trvání je nutná dohoda s příslušnými odborovými orgány. Změnu rozvrhu směn lze provést podle potřeb provozu s výjimkou zrušení nebo redukce plánovaných směn ve dnech svátku.

### **3.3.9 Pracovní doba mobilních zaměstnanců při interoperabilních přeshraničních výkonech dle Směrnice 2005/47/ES**

Zaměstnavatel a příslušné odborové orgány zahájí kolektivní vyjednávání v případě, kdy tato směrnice bude promítnuta do českého právního řádu. Rozvržení pracovní doby těchto zaměstnanců musí být vždy v souladu s legislativou příslušného státu.

## **3.4 Přestávky na jídlo a oddech**

**3.4.1** Poskytování přestávek na jídlo a oddech se řídí ustanovením § 89 ZP.

Pokud doba nepřetržitě práce zaměstnance bude činit méně než 6 hodin (u mladistvých 4,5 hodiny), nemá zaměstnavatel povinnost poskytnout mu přestávku na jídlo a oddech ani přiměřenou dobu pro oddech a jídlo.

Konkrétní podmínky poskytování pracovních přestávek na jídlo a oddech nebo přiměřených dob, tj. stanovení jejich začátku a konce, stanoví zaměstnavatel v součinnosti s příslušnými odborovými orgány.

**3.4.2** Pokud z důvodu zabezpečení provozu nemůže být přerušena práce a zaměstnancům nemůže být v zákonem stanovené době poskytnuta přestávka na jídlo a oddech (např. postupným čerpáním přestávek se vzájemným vystřídáním zaměstnanců na pracovišti), zaměstnavatel zajistí přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby v rozsahu :

- 30 minut u směny s délkou do 8 hodin,
- dalších 15 minut u směny s délkou nad 8 hodin,
- dalších 20 minut u směny s délkou nad 12 hodin.

Přiměřenou dobu pro oddech a jídlo lze rozdělit do více částí, přičemž každá část musí činit nejméně 15 minut. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se přiměřená doba pro oddech a jídlo přednostně čerpá ve vhodných provozních dobách.

Zaměstnavatel vytvoří podmínky, aby zaměstnanec mohl využít první přiměřenou dobu pro oddech a jídlo nejdříve po 70 minutách od začátku směny, další pak nejdéle po šesti hodinách výkonu práce od poslední poskytnuté přiměřené doby pro oddech a jídlo. Výjimka z tohoto ustanovení může být uplatněna v případech, kdy předchází vysoce náročná fyzická činnost, nebo po dohodě se zaměstnanci.

Přiměřená doba pro oddech a jídlo se vyznačí ve směnách vlakových čet a strojvedoucích (včetně strojvedoucích s komerčním odbavením). Přiměřená doba pro oddech a jídlo nesmí být naplánována a vyznačena na začátku nebo na konci směny, popř. během přípravných prací po začátku nebo před koncem směny. Ostatní zaměstnanci čerpají tyto doby ve vhodných provozních dobách.

V případech, kdy zaměstnanec nemůže při mimořádnostech čerpat přiměřenou dobu pro oddech a jídlo v plánované době, čerpá stanovenou dobu v nejbližší vhodné době v dalším průběhu směny. Zaměstnavatel k využití přiměřené doby pro oddech a jídlo vytvoří takové podmínky, aby zaměstnanec nebyl v této době účasten na pohybu kolejových vozidel a nebyl v přímém kontaktu se zákazníkem.

V průběhu pracovní směny bude přiměřená doba pro oddech a jídlo určována tak, aby alespoň jedna její část byla přednostně zajištěna v místě, kde je k dispozici stravovací zařízení nebo kde lze umožnit ohřev stravy.

### 3.5 Práce přesčas

**3.5.1** 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.

Při nařizování a povolování práce přesčas se postupuje podle ustanovení § 96 a § 98 ZP a s dodržením § 90 až 92 ZP.

Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit u jednotlivých zaměstnanců v průměru 8 hodin týdně, se stanoví na 12 kalendářních měsíců příslušného roku.

Při stanovení přípustného limitu práce přesčas za výše uvedené období se vyloučí počet těch kalendářních týdnů (x 8 hodin), po které zaměstnanec čerpá dovolenou, je v pracovní neschopnosti nebo z jiných důvodů nevykonává práci, pokud se jedná o souvislou celotýdenní nepřítomnost v práci. Do nepřítomnosti v práci se nezapočítává doba, kdy zaměstnanec čerpá náhradní volno.

Souhlas zaměstnance s konáním práce přesčas nad rámec 150 hodin v příslušném kalendářním roce se prokazuje dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato dohoda musí být písemná a její obsah musí být jasný, nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projeviti.

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 vyzkoušení.

**3.5.2** Na stanovenou směnu může navazovat nařízená nebo dohodnutá práce přesčas, nesmí však v součtu překročit povolenou délku pracovní doby. Na směnu může rovněž navazovat nařízená nebo dohodnutá práce přesčas z důvodů ohrožení bezpečnosti, pravidelnosti a plynulosti provozování drážní dopravy, včetně případů ohrožení životního prostředí ve smyslu zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, v platném znění.

U strojvedoucích ve směnném obsazení s volnou vazbou může na stanovenou směnu navázat práce přesčas pouze pro dojezd vlaku do nejbližší stanice, nebo po dohodě do místa vystřídání, popř. pro vykonání následné režijní jízdy.



### **3.6 Dělená směna**

**3.6.1** Směna může být nad rozsah zákonem poskytovaných přestávek (např. přestávek na jídlo a oddech), po projednání s příslušným odborovým orgánem, rozdělena do dvou a po dohodě do tří částí.

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

**3.6.3** Směny rozdělené na více částí lze plánovat pouze v nezbytném případě z provozních důvodů.

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

### **3.7 Noční práce**

**3.7.1** Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

**3.7.2** Směny delší než osm hodin smí zaměstnanec vykonat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích. Pro strojvedoucí a zaměstnance obsluhy osobních vlaků, obsluhy nákladních vlaků a pracovníků posunu při doprovodu vlaku se považuje z bezpečnostního hlediska za noční směnu i ta směna, která začíná před 5.00 hodinou nebo končí po 24.00 hodině.

**3.7.3** Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou při doprovodu vlaku, kteří mají stanovenou povinnost sledovat postavení návěstidel, mohou vykonat nejvýše dvě noční směny ve dvou po sobě jdoucích nocích, přičemž součet traťového výkonu v těchto směnách nesmí činit více než pět hodin v době od 0.00 do 5.00 hodin.

### **3.8 Norma pracovní doby**

**3.8.1** U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou je normou pracovní doby v měsíci počet hodin v tomto období vyplývající z rozvrhu směn (včetně případných změn rozvrhu) na stanovenou týdenní pracovní dobu za období podle bodu 3.3.1 PKS. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec za období stanovené platnou PKS ČD odpracoval stanovenou pracovní dobu odpovídající počtu týdnů a týdenní pracovní době, pokud tomu nebrání důvody, které se posuzují jako výkon práce dle nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění.

**3.8.2** Pokud dojde u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, který má předem stanovený rozvrh směn, v průběhu sjednaného 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.

**3.8.3** Přechází-li zaměstnanec v průběhu sjednaného období přechodně po dobu celých týdnů do jiného režimu s jinou týdenní pracovní dobou, stanoví se zaměstnanci po dobu práce v tomto

režimu příslušná týdenní pracovní doba. Při vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby za sjednané období se započtou všechny tyto stanovené týdenní pracovní doby.

### 3.9 Směna

**3.9.1** Směna je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

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

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

**3.9.3** Délka stanovené směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

Délka stanovené směny zaměstnanců, na které se vztahuje zákon 475/2001 Sb., nesmí přesáhnout třináct hodin s výjimkou prodloužení o dobu režijní jízdy na konci směny. Se započtením režijní jízdy může činit délka směny nejvýše 15 hodin. Délka směny zaměstnance HZS ČD může činit nejvýše 16 hodin.

Celková doba od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směn včetně dob nezapočítávaných do pracovní doby nesmí překročit 15 hodin.

### 3.10 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

**3.10.1** Pracovní dobu je třeba rozvrhnout tak, aby zaměstnanci, na které se vztahuje zákon č. 475/2001 Sb., měli mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin, není-li dále stanoveno jinak. Ostatním zaměstnancům se stanoví doba odpočinku v délce 12 hodin.

**3.10.2** Odpočinek podle předchozího odstavce může být zkrácen až na 8 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin zaměstnanci staršímu 18 let za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

**3.10.3** Zaměstnancům, na které vztahuje zákon č. 475/2001 Sb., může být při poskytnutí možnosti odpočinku na lůžku nepřetržitý odpočinek zkrácen až na 6 hodin. Pokud byla předchozí směna kratší než 6 hodin, může být nepřetržitý odpočinek zkrácen až na dobu trvání této směny, vždy však alespoň na dobu 3 hodin, pokud zaměstnavatel zajistí odpočinek na lůžku. Dobou odpočinku se rozumí doba mezi koncem pracovní doby (včetně práce přesčas) a začátkem pracovní doby v další směně. Jedná-li se o odpočinek mezi dvěma směnami v nácestné nebo vratné stanici, umožní zaměstnavatel zaměstnanci odpočinek na lůžku vždy.

**3.10.4** Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami může být zkrácen až na doby uvedené v bodě 3.10.3 za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici nesmí překročit deset hodin, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak.

Do odpočinku, který trvá méně než 6 hodin, nelze zahrnout dobu chůze nebo jízdy z pracoviště do místa odpočinku a zpět. Pro odpočinek použijí ČD podle provozních možností především nocležny v blízkosti místa výkonu práce.

Před směnou, jejíž jedinou náplní je povinné školení nebo režijní jízda, nemusí být odpočinek poskytnut. V mimořádných případech, kdy se nejedná o pravidelnou směnu, může být odpočinek před režijní jízdou poskytnut, požádá-li o to zaměstnanec.

### 3.11 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

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 se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

### 3.12 Režijní jízda

**3.12.1** Režijní jízda je doba potřebná k přemístění zaměstnance v přímé souvislosti s řízením, doprovodem nebo odbavením drážního vozidla k naplnění pracovního výkonu před jeho začátkem, v jeho průběhu nebo po jeho skončení. Uplatňuje se u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních a nákladních 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.

Každá režijní jízda potvrzená v provozním záznamu k tomu pověřeným zaměstnancem (strojmistrem, výpravčím apod.) a označená razítkem příslušné organizační jednotky opravňuje zaměstnance k jízdě vlakem osobní přepravy ve 2. vozové třídě. Není-li organizační jednotka z provozních důvodů personálně obsazena, je postačující, zapíše-li zaměstnanec, jenž má vykonat režijní jízdu, do provozního záznamu název neobsazené organizační jednotky, čas a poznámku „neobsazeno“.

Při jízdě vlakem na vzdálenost přes 100 km jedním směrem je možno použít 1. vozovou třídu.

**3.12.2** Chůze v obvodu DKV nebo UŽST (u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních a nákladních vlaků při doprovodu vlaku, vozmistrů a pracovníků posunu při doprovodu vlaku i chůze mezi těmito dvěma 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.

### 3.13 Přípravné práce, přípravné a odstavné doby

**3.13.1** Přípravnými pracemi se rozumějí pracovní povinnosti, které bezprostředně souvisejí s plněním pracovních úkolů.

Za přípravné práce se považují:

- a) práce, které souvisejí s předáním a převzetím směny,
- b) ostatní práce před započítáním a po skončení pracovního úkolu.

**3.13.2** Dobu přípravné práce stanoví co nejúčelněji na základě místních podmínek, souvisejících předpisů a norem přednosta příslušné výkonné, resp. vedoucí organizační jednotky. Na pracovištích, kde je služebními předpisy nebo technologickými postupy stanovena osobní předávka služby, se přípravná doba poskytuje vždy.

**3.13.3** Přípravné a odstavné doby jsou časem, ve kterém jsou vykonávány práce zajišťující nebo související s jízdou drážního vozidla nebo s posunem.

**3.13.4** Podle bodu 3.13 této PKS se za přípravné práce považují práce, které souvisejí s předáním a převzetím směny. Doby na předávku a převzetí se stanoví co nejúčelněji se zřetelem k místním podmínkám a dané technologii práce dle následujících pravidel:

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

Pokud bude nutno z provozních důvodů, vzhledem k časové náročnosti, stanovit přípravné práce na dobu delší než 15 minut, může být delší doba přípravných prací povolena odborem personálním na základě žádosti organizační složky.

**3.13.5** 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 K 13 (Předpis pro organizování činnosti domovských stanic vlakových čet a organizaci činnosti vlakových čet a vlakových revizorů).

**3.13.6** U nehodových jeřábových jednotek se členům osádky přípravné a odstavné doby započítávají do pracovní doby v rozsahu dle předpisu ČD V1. Přípravné a odstavné doby se započítávají v případě nehodové pohotovosti po každém skončení práce nebo ukončené směně i tehdy, trvá-li práce na jednom pracovišti více dní.

Započítává se zejména:

- hlášení zaměstnanců při nástupu a ukončení směny u komandujícího, strojmistra nebo na jiném předem stanoveném místě v závislosti na sestavených turnusech;
- převzetí písemných rozkazů, čtení rozkazů a nařízení při nastoupení směny;
- převzetí hnacího vozidla;
- prohlídka železničních kolejových vozidel;
- chůze při sepsání a prohlídce vlaků, chůze k vlaku a od vlaku v rámci obvodu výkonné jednotky, u lokomotivních čet včetně chůze v obvodu depa kolejových vozidel, případně do sousední železniční stanice a zpět.

## **3.14 Pracovní pohotovost**

### **3.14.1 Rozsah a dohoda o pracovní pohotovosti**

Podmínkou pracovní pohotovosti je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Dohody o pracovní pohotovosti včetně místa pro její realizaci se uzavírají písemnou formou na každý kalendářní rok. Obsah dohody musí být jasný, nevzbuzující

pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevít. Pracovní pohotovost nelze dohodnout s mladistvým.

Rozsah dohodnuté pracovní pohotovosti na pracovišti v kalendářním roce nesmí překročit 400 hodin s výjimkou zaměstnanců, na které se vztahuje zákon č. 475/2001 Sb.

Se zaměstnancem lze dohodnout další pracovní pohotovost mimo pracoviště.

### 3.14.2 Nařizování pracovní pohotovosti

Je-li rozsah a místo pracovní pohotovosti se zaměstnancem dohodnuto, může ji zaměstnavatel nařídit.

Pracovní pohotovost na pracovišti může být nařízena na pracovišti zaměstnavatele, pracovní pohotovost mimo pracoviště může být nařízena v místě pobytu zaměstnance, případně na jiném dohodnutém místě.

Dohodnutou pracovní pohotovost nelze nařídit:

- a) těhotné ženě; ženě, která pečuje o dítě mladší než 3 roky a osamělé ženě nebo muži, který trvale pečuje o dítě mladší než 15 let;
- b) zaměstnanci, kterému ze zdravotních důvodů nebo z jiných vážných příčin byla povolena kratší pracovní doba;
- c) výjimečně z důležitých osobních důvodů - požádá-li o to zaměstnanec.

### 3.14.3 Pracovní pohotovost na pracovišti

Nařídit pracovní pohotovost na pracovišti je možné ve výjimečných případech a její potřeba musí být prokázána konkrétní provozní situací.

Pracovní pohotovost na pracovišti může nařídit vedoucí organizační složky při splnění podmínek § 95 ZP a zákona č. 475/2001 Sb., v odůvodněných případech i více než 3x do měsíce do celkového maximálního rozsahu 36 hodin za měsíc.

Před nástupem na další směnu musí být zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou zajištěn odpočinek v délce 12 hodin, pokud mezi směnami nedošlo k práci přesčas; zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, popř. zaměstnanci s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, u něhož mezi směnami došlo k práci přesčas, nebo který pracuje v nepřetržitém provozu, v trvání souvisle nejméně 8 hodin (11 hodin u žen).

Zaměstnancům, na které se vztahuje zákon č. 475/2001 Sb., může být nepřetržitý odpočinek zkrácen až na 6 hodin.

O dobu zkrácení odpočinku pod 12 hodin bude následující odpočinek prodloužen.

Zaměstnavatel zajistí zaměstnancům možnost odpočinku na lůžku. V případě, že zaměstnanci byl poskytnut nepřetržitý odpočinek nejméně ve shora uvedeném rozsahu již při pracovní pohotovosti na pracovišti, je zaměstnanec povinen nastoupit na směnu vyplývající z rozvrhu jeho pracovní doby.

Na zaměstnance HZS ČD, kteří pracují v nerovnoměrném rozvržení pracovní doby, na zaměstnance drážní podnikové ostrahy, na zaměstnance osádek nehodových pomocných prostředků a na zaměstnance, kteří zabezpečují a obsluhují dráhu a organizují drážní dopravu v případě odstraňování následků živelních událostí nebo mimořádných událostí v drážní dopravě, se nevztahuje ustanovení odstavce 2 tohoto bodu.

Jestliže je zaměstnanec během pohotovosti na pracovišti povolán k pracovnímu výkonu, začíná pracovní doba výkonem práce na určeném pracovišti.

### 3.14.4 Pracovní pohotovost mimo pracoviště

Pracovní pohotovost mimo pracoviště může být nařízena na sedm kalendářních dnů v měsíčním období. Toto omezení pracovní pohotovosti mimo pracoviště se nevztahuje na zaměstnance HZS ČD a osádek nehodových pomocných prostředků, kteří jsou určeni k výjezdu.

Pohotovost zaměstnanců ubytovaných v zařízeních organizace v místě pracoviště se považuje za pohotovost mimo pracoviště, je-li nařízena na pracovní dny. Pohotovost u těchto zaměstnanců nařízená na dny pracovního klidu se považuje za pohotovost na pracovišti.

Jestliže je zaměstnanec během pohotovosti mimo pracoviště povolán k provedení výkonu práce, začíná pracovní doba výkonem práce na určeném pracovišti. Doba strávená cestou veřejným dopravním prostředkem nebo autem z místa pobytu (pravidelného pracoviště) na určené pracoviště se odměňuje jako pohotovost na pracovišti. V tomto případě platí ustanovení o době odpočinku mezi směnami podle 3. odstavce bodu 3.14.3.

### 3.14.5 Společná ustanovení

Větší rozsah pracovní pohotovosti (v rámci dohodnutého limitu) než je stanoveno v odstavci 2, bodu 3.14.3 a v odstavci 1, bodu 3.14.4 lze vykonávat v případě mimořádné provozní potřeby pouze za podmínky, že s ní zaměstnanec prokazatelně souhlasí.

Doba pracovní pohotovosti 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.

V případě, že k provedení výkonu na příkázaném pracovišti provádí zaměstnanec přípravu pomůcek, náradí, materiálů nebo jejich přemístění, začíná pracovní doba již touto činností. Obdobně se posuzuje činnost po skončení uvedeného výkonu.

Nebude-li zaměstnanec během pracovní pohotovosti z důvodů jím zaviněných včas k dispozici, bude tato skutečnost považována za porušení jeho pracovních povinností. Za prokázanou dobu nepřítomnosti se odměna za pracovní pohotovost nevyplácí.

O důležitých osobních důvodech, které zaměstnanci neumožňují výkon pracovní pohotovosti, je zaměstnanec povinen neprodleně zaměstnavatele uvědomit.

## 3.15 Překážky v práci

### 3.15.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

**3.15.1.1** ČD poskytnou zaměstnanci pracovní volno z důvodu obecného zájmu, popř. jiných úkonů v obecném zájmu v rozsahu a za podmínek stanovených § 25c) ZP, § 124 ZP, nař. vl. ČR č.108/1994 Sb., kterým se provádí ZP a některé další zákony, v platném znění, podle vyhl. č. 172/1973 Sb., ve znění zák. č. 3/1991 Sb.

ČD uhradí pojistné ve smyslu zák. č. 589/1992 Sb. a zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, u funkcionářů OSŽ, FS ČR, FVČ, UZZ, FV, FŽ ČR uvolněných a uvolňovaných pro činnosti v těchto odborových orgánech.

V případech krátkodobého uvolnění odborového funkcionáře k výkonu funkce nebo činnosti pro odborovou organizaci poskytne organizační složka ČD, u níž je zaměstnanec v pracovním poměru, náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Odborový orgán, z jehož rozhodnutí nebo podnětu k uvolnění došlo, uhradí náhradu mzdy, kterou zaměstnanci vyplatily ČD.

Povinnost této úhrady odpadá:

- za dobu nezbytně nutnou, po kterou šlo o činnost bezprostředně související s kolektivním vyjednáváním, projednáváním, schvalováním návrhů předložených zaměstnavatelem odborovému orgánu. Pro účely spolupráce příslušných odborových

orgánů na úrovni GR ČD se tento postup uplatní nejvýše pro jednoho zástupce příslušného odborového orgánu;

- pokud uvolněný zaměstnanec nahradí zameškanou práci bez zvýšení mzdových nákladů organizační složky ČD;
- v případě účasti odborového funkcionáře při vyšetřování a projednávání pracovních úrazů a účasti na prověrkách BOZP (§ 132 odst. 5 ZP);
- za dobu nezbytně nutnou, po kterou šlo o účast na odborném školení v pracovněprávní problematice, jestliže o této skutečnosti odborový orgán informuje zaměstnavatele nejméně 15 dní před zahájením, nejvýše však pro jednoho zástupce odborového orgánu.

U překážek v práci z důvodu obecného zájmu poskytuje zaměstnavatel pracovní volno za podmínky, že tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu zaměstnance, protože k jejich výkonu mají zaměstnanci využívat především svůj volný čas ve smyslu § 124 odst. 1 ZP.

**3.15.1.2** Při účasti člena odborové organizace na zájmové, sportovní, kulturní akci a při školení výhradně organizovaném odborovými orgány působícími na ČD poskytnou zaměstnanci pracovní volno s náhradou mzdy, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody a příslušný odborový orgán proplatí ČD uplatněnou refundaci.

Podmínkou poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy je závazek příslušného odborového orgánu tuto náhradu mzdy neprodleně refundovat.

Účast zaměstnanců ČD na akcích organizovaných v rámci FISAIC, USIC, ALE a zájmových, kulturních a sportovních akcích organizovaných ve spolupráci ČD a příslušných odborových orgánů je považována za překážku v práci na straně zaměstnance.

Zaměstnancům, kteří se účastní těchto akcí, poskytnou ČD za neodpracované směny náhradu mzdy následovně:

- a) ČD v rámci reprezentace poskytnou zaměstnanci k účasti na dohodnutých mezinárodních kulturních a sportovních akcích, organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány, pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu poskytnutého pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.
- b) Při účasti zaměstnance na ostatních sportovních akcích, organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány, poskytnou ČD zaměstnanci pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu poskytnutého pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že příslušný odborový orgán proplatí ČD uplatněnou refundaci.

**3.15.1.3** Zaměstnancům, kteří vykonávají činnost vedoucích TDM, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům, popř. středním zdravotnickým pracovníkům v TDM předem dohodnutých a organizovaných v rámci ČD, se poskytuje pracovní volno v rozsahu a za podmínek stanovených vyhl. FMPSV č. 18/1991 Sb. s tím, že pro tuto činnost nemusí být splněna podmínka soustavné a bezplatné práce s dětmi a mládeží po dobu jednoho roku. Podmínkou pro poskytnutí pracovního volna je, že pořadatel TDM oznámí tuto skutečnost nejméně 3 měsíce před požadovaným uvolněním zaměstnance, nebo po tomto termínu dojde mezi pořadatelem a zaměstnavatelem k dohodě. ČD mohou uplatnit u pořadatele dětského tábora úhradu vyplacené náhrady mzdy za poskytnuté pracovní volno uvolněného zaměstnance, a to za předem dohodnutých podmínek a v určené výši.

Pokud je TDM organizován mimo ČD a zaměstnavatel souhlasí s uvolněním zaměstnance za podmínek stanovených vyhl. FMPSV č. 18/1991 Sb., ČD uplatní refundaci náhrady mzdy u subjektu, v jehož zájmu byl zaměstnanec uvolněn. Pořadatel TDM uhradí plně náhradu mzdy za dobu poskytnutého pracovního volna uvolněného zaměstnance ve stanoveném termínu.

### 3.15.2 Důležité osobní překážky v práci

**3.15.2.1** Nároky zaměstnanců jsou uvedeny v příloze nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., kterým se provádí ZP a některé další zákony, v platném znění. Nad tento rámec ČD poskytnou, na základě žádosti zaměstnance, neplacené volno v požadovaném rozsahu s úhradou zdravotního pojištění v případech:

- doprovodu zdravotně postiženého dítěte nebo rodinného příslušníka do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy nejvýše 5 dnů v kalendářním roce, a to jen jednomu z rodinných příslušníků;
- při úmrtí manžela (manželky), druha (družky) nebo dítěte nejvýše 2 dny;
- ženám a osamělým mužům 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.

**3.15.2.2** Po mimořádné události kategorie A nebo B dle předpisu ČD D 17, v platném znění (§ 49 zákona č. 266/1994 Sb., v platném znění), mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví (odst. 7 § 89 zákona č. 140/1961 Sb., v platném znění) nebo škodu na majetku přesahující 300 tis. Kč, může zaměstnanec, který vykonával činnost přímo související se vznikem mimořádné události, z důvodu psychické újmy požádat příslušného vedoucího zaměstnance o pracovní volno v rozsahu 1 až 3 bezprostředně následujících kalendářních dnů. ČD pracovní volno v požadovaném rozsahu zaměstnanci poskytnou.

Pracovní volno bude poskytnuto i v případě mimořádné události kategorie C4 dle předpisu ČD D 17, a to v rozsahu jednoho bezprostředně následujícího kalendářního dne, pokud v důsledku mimořádné události došlo k závažnému úrazu osoby.

Náhrada mzdy za odpadlý výkon za tuto dobu je poskytována ve výši průměrného výdělku, a to formou zálohy s tím, že v případě zjištění, že zaměstnanec nese na nehodové události vinu nebo spoluvinu, bude tato záloha zaměstnancem vrácena.

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

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

**3.15.2.3** ČD poskytnou 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 (viz bod 7 přílohy k nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., v platném znění). Za dobu čerpání neplaceného volna ČD uhradí za zaměstnance zdravotní pojistné, a to výhradně v přímé souvislosti s živelní katastrofou. ČD nepoužijí svého práva ve smyslu ustanovení odst. 3 § 9 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, v platném znění, tzn. vzdávají se práva uzavřít se zaměstnancem písemnou smlouvu, kterou se zaměstnanec zavazuje zaplatit ČD částku odpovídající zdravotnímu pojistnému, které za zaměstnance ČD uhradily v době, kdy zaměstnanci poskytly pracovní volno bez náhrady mzdy.

**3.15.2.4** ČD poskytnou zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelní katastrofy prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost nebo se z takového důvodu stalo neobyvatelným, pracovní volno s náhradou mzdy na dobu až 14 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce.



Náhrada mzdy se poskytne ve výši 80 % průměrného výdělku za prvních 7 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 (okresní, městský, místní, obecní úřad apod.), prokazujícím, že zaměstnanec přišel v důsledku živelní katastrofy o obydlí, v němž vede domácnost nebo které se z takového důvodu stalo neobyvatelným.

Pracovní volno poskytne vedoucí organizační složky, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

## Kapitola IV. - DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU

**4.1** V souladu s ustanovením § 102 odst. 2 ZP se všem zaměstnancům zvyšuje výměra dovolené, určená podle § 102 odst. 1 ZP, následovně:

- a) zaměstnancům se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 1a) a 1b) a 1c) bodu 3.2.1, s výjimkou zaměstnanců HZS ČD s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, o 1 týden;
- b) zaměstnancům se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 1d) a odst. 2) bodu 3.2.1 a zaměstnancům HZS ČD s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou o 2 týdny.

**4.1.1** 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 služby (bez přesčasových hodin), která odpadla v důsledku čerpání dovolené, byla v podstatě shodná s dobou odpovídající průměrné denní pracovní době a příslušnému počtu kalendářních dnů dovolené (příloha č.2 PKS). Přitom platí zásada, že dovolená musí být stanovena tak, aby nedocházelo při čerpání nároku dovolené za kalendářního rok k významnému zvýhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele (aby rozdíl v kladné nebo záporné hodnotě nepřesáhl nárůstem délkou 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.

Případně-li do doby čerpání dovolené svátek, nezapočítává se do dovolené. Za pracovní výkony odpadlé v tento den se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud u zaměstnanců letmo není pracovní doba předem rozvržena jinak, naplňuje se těmto zaměstnancům na den svátku směna v délce 1/7 příslušné týdenní pracovní doby a za tuto dobu se poskytne náhrada mzdy.

Při převodu zaměstnance na pracoviště s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na jednotlivé týdny nebo po zavedení této doby na příslušném pracovišti se provede přepočít poměrné části nevybrané dovolené na pracovní dny. Převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na dovolenou poskytovanou v pracovních dnech a naopak obsahuje příloha č. 3 PKS.

Při přerušení dovolené ze strany zaměstnavatele se do dovolené počítají kalendářní dny až do dne přerušení bez ohledu na odpadlou pracovní dobu.

**4.1.2** Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu. Dovolená se naplňuje tak, aby ji bylo možno vyčerpat do konce kalendářního roku 2006 včetně případných zůstatků z předchozího období.

**4.1.3** Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou ze základního nároku v délce 4 týdnů (tj. celou nebo její část) do konce října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nástupu dovolené nebrání překážky v práci dle ustanovení § 108, odst. 3, věty první ZP. Pokud k nástupu na dovolenou nedojde pro překážky v práci, je dnem nástupu na danou část dovolené první pracovní den po jejich odpadnutí. Jestliže zaměstnanec nevyčerpá uvedené čtyři týdny dovolené ani do konce příštího kalendářního roku, nárok na tuto dovolenou zaniká.

**4.1.4** O plánování dovolené a jejím čerpání vedou všechny zaměstnavatelské subjekty prokazatelnou evidenci, včetně žádanky o dovolenou ze strany zaměstnance a určení čerpání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí určovat zaměstnanci čerpání dovolené za účelem vyrovnání týdenní normy pracovní doby.

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

#### **4.1.6 Postup při změně nároku na dovolenou**

Při poskytování dovolené na zotavenou za kalendářní rok u zaměstnanců, kteří přecházejí během kalendářního roku z režimů uvedených v odst. 1d) a odst. 2) bodu 3.2.1 do režimů dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 3.2.1 a naopak, se uplatní následující postup:

- a) Zaměstnanec, který byl původně zařazen do režimu s týdenní pracovní dobou dle odst. 1d) a odst. 2) bodu 3.2.1 a následně byl přeřazen do režimů s týdenní pracovní dobou dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 3.2.1, má nárok na poměrnou část ze zvýšené výměry dovolené za dobu odpracovanou v režimu s týdenní pracovní dobou dle odst. 1d) a odst. 2) bodu 3.2.1. V případě, že tuto zvýšenou výměru dovolené již vyčerpal před převedením do režimu dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 3.2.1, zvýšená výměra dovolené se mu ponechá.
- b) Zaměstnanec, který byl původně zařazen do režimu dle odst. 1a), 1b) a 1c) bodu 3.2.1 a následně byl přeřazen do režimu dle odst. 1d) a odst. 2) bodu 3.2.1, má nárok po přeřazení na poměrnou část ze zvýšené výměry dovolené za dobu odpracovanou v tomto režimu.
- c) Poměrná část dovolené se stanoví za každé 22 odpracované dny 1/12 ze zvýšené výměry dovolené.

## **4.2 Poskytování další dovolené**

### **4.2.1 Rozsah platnosti**

Další dovolená se poskytuje zaměstnancům, jejichž pracovní doba je nerovnoměrně rozvržena podle § 85 ZP a kterým je v období s nižší potřebou práce stanoveném vyhláškou MDS ČR č. 367/1999 Sb. z důvodů závislosti jejich práce na povětrnostních vlivech rozvržena pracovní doba výrazně (nejméně o 20 %) nižší než stanovená týdenní pracovní doba, a vybranému okruhu provozních zaměstnanců organizačních složek úseku náměstka GŘ pro dopravní cestu, kteří pracují při údržbě železničního svršku, spodku, mostů, tunelů, při opravách a rekonstrukcích sdělovacích a zabezpečovacích zařízení a trakčního vedení, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech. Opatření k poskytování další dovolené pro vybraný okruh zaměstnanců vydává ředitel odboru personálního na základě návrhu odborně příslušných náměstků GŘ.

### **4.2.2 Rozsah další dovolené**

Za každý celý týden dovolené na zotavenou v pětidenním týdnu (pět po sobě následujících dnů) souvisle čerpaný od 15. prosince kalendářního roku do konce února následujícího kalendářního roku (období s nižší potřebou práce) přísluší zaměstnancům uvedeným v bodě 4.2.1 další dva dny dovolené, nejvýše však 1 týden za kalendářní rok.

Čerpá-li zaměstnanec méně než kalendářní týden dovolené, nárok na další dovolenou mu za tuto část dovolené nevzniká s výjimkami uvedenými v bodě 4.2.3.

Další dovolená se poskytuje v bezprostřední návaznosti na dovolenou na zotavenou čerpanou v uvedeném období za uplynulý nebo za běžný kalendářní rok.

#### **4.2.3 Přerušení dovolené**

Při přerušení dovolené na zotavenou nebo v případech, kdy zaměstnanec nemohl nastoupit plánovanou dovolenou na zotavenou v období s nižší potřebou práce, protože byl uznán práce neschopným, nebo povolán k výkonu služby v ozbrojených silách, přísluší mu další dovolená, pokud ji nastoupí bezprostředně po odpadnutí překážky a vyčerpá aspoň týden dovolené na zotavenou nejpozději do konce uvedeného období. Obdobně se postupuje při přerušení dovolené, jestliže zaměstnanec odvolá z dovolené na zotavenou zaměstnavatel.

## Kapitola V. - NÁHRADY VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚŠTNANCŮM

**5.1** Poskytování cestovních náhrad je upraveno v rámci ČD směrnicí o cestovních náhradách č.j. 58305/98-O10, ve znění pozdějších změn.

### 5.1.1 Stravné při tuzemských pracovních cestách

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

- a) zaměstnancům, u nichž častá změna místa výkonu práce vyplývá ze zvláštní povahy povolání, tj. u strojvedoucích (včetně strojvedoucích s komerčním odbavením), pracovníků obsluhy osobních vlaků, pracovníků obsluhy nákladních vlaků, kontrolorů vozby, vozmistrů, referentů jakosti a kvality, kteří provádějí zkoušky jakosti vlaků (uplatnění tohoto povolání po 1.1.2005 je podmíněno schválením ředitele odboru personálního GŘ), vlakových revizorů, pracovníků posunu v případech, kdy mají v rozvrhu směn zapracovány výkony za obsluhu nákladního vlaku, nebo podle potřeby organizační jednotky, resp. její složky jsou jim takové výkony určeny, a zaměstnancům, kteří vykonávají práce na staveništích a na pracovištích obdobného charakteru bez denního návratu do místa bydliště:
- 42,- Kč, trvá-li pracovní cesta ve směně déle než jednu hodinu (bez ohledu na kalendářní dny), nejvýše však 1x za směnu, při dodržení následujících podmínek:
    - na zaměstnance se vztahuje odst. 3, § 5 zákona č. 119/1992 Sb., v platném znění,
    - délka směny musí být minimálně 5 hodin,
    - ve směně nesmí vzniknout jiný nárok na stravné dle odstavce a) bodu 5.1.1;
  - 69,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
  - 106,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
  - 165,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin;
- b) ostatním zaměstnancům:
- 58,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
  - 88,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
  - 138,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Zabezpečí-li zaměstnavatel zaměstnanci na pracovní cestě plně bezplatné stravování, stravné se neposkytuje. Zabezpečí-li bezplatné stravování částečně, stravné se úměrně krátí, přičemž poměr krácení za oběd je stanoven na 40 %, snídani 20 % a večeři 40 % určené výše stravného.

### 5.1.2 Stravné při zahraničních pracovních cestách

Základní sazby stravného v cizí měně se stanoví na kalendářní den zahraniční pracovní cesty. Zabezpečí-li zaměstnavatel nebo zahraniční partner zaměstnanci na pracovní cestě plně bezplatné stravování, stravné se neposkytuje. Zabezpečí-li bezplatné stravování částečně, stravné se úměrně krátí, přičemž oběd je stanoven na 40 %, snídani 20 % a večeři 40 % určené výše stravného.

Pro zaměstnance konající pracovní cesty trvající celkem do 5 hodin je ve smyslu odst. 6) písm. a) § 12 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, v platném znění snížena základní sazba o 25 %, tzn., že při cestách trvajících celkem do 5 hodin se poskytuje stravné ve výši, která se určí násobkem dvanáctiny z 37,5 % denní sazby stravného v cizí měně a počtu celých hodin zahraniční pracovní cesty strávených mimo území ČR.

### 5.1.3 Indexační režim

Náhrady stravného podléhají indexačnímu režimu (přizpůsobování cenovému vývoji). Indexaci sazeb provádí generální ředitel ČD vlastním opatřením v souvislosti s úpravou stravného vyhláškou MPSV ČR s tím, že sazby stravného pod bodem a) budou vždy činit horní hranici stanoveného rozpětí. Pokud v průběhu kalendářního roku dojde podle údajů ČSÚ ke zvýšení cen jídel a nealkoholických nápojů ve veřejném stravování o 10 %, upraví ČD sazby stravného uvedené pod bodem b) o 10 %.

**5.2** Cestovní náhrady zaměstnanců, kteří pracují na přechodových stanicích v zahraničí, jsou upraveny podle přílohy č. 4 této PKS.

**5.3** Problematika úhrady případných léčebných výloh provozních zaměstnanců ČD v příhraničním styku je řešena v kapitole 4 předpisu ČD D 26 - Vyhláška UIC č. 471-1VE obsahující *Ustanovení pro vedení provozu na tratích překračujících hranice a používání lokomotiv, motorových a elektrických vozů (jednotek) v mezinárodní dopravě*.

**5.4** Náklady na zdravotní pojištění léčebných výloh zaměstnancům při zahraničních pracovních cestách se uznávají jako nutný vedlejší výdaj ve smyslu zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, v platném znění.

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

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

**5.5** Zaměstnancům, kteří vykonávají práci v určených pracovních cyklech, se poskytuje náhrada prokázaných jízdních výdajů za cesty k návštěvě rodiny po ukončení každého pracovního cyklu v rámci jednotně stanoveného pracovního volna, nejdéle však za 1 kalendářní měsíc.

## Kapitola VI. – SOCIÁLNÍ OBLAST A ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

### 6.1 Pracovní podmínky

Ustanovení bodu 6.1, která jsou nad rámec PKS 2005, musí být realizována nejpozději od 2. plánované změny GVD 2005/2006, tj. od 28.5.2006.

**6.1.1** ČD budou zlepšovat pracovní a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z dohlídek prováděných v rámci ZPP. Bližší podmínky jsou stanoveny v bodě 7.1.1 této PKS.

**6.1.2** ČD zabezpečí zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v nepřetržitém provozu při dělené směně a nařízené pracovní pohotovosti na pracovišti vhodnou místnost, která je uzamykatelná, přímo osvětlená a větratelná, v období topné sezóny vytápěná, vybavená stolem a sedacím nábytkem, přičemž v místě je přístupná pitná voda, umožněn ohřev stravy a nápojů a s možností umýt se, popřípadě použití sprchy (je-li v místě sprcha k dispozici). Obdobně lze v těchto případech postupovat i u ostatních zaměstnanců, pokud to dovolují provozní podmínky.

V těchto případech se s příslušnými odborovými orgány projedná možnost úschovy služebních a osobních věcí (vyjma případů, které řeší předpis ČD Hf 3).

**6.1.3** Při dočasném přerušení jízdy strojvedoucích a vlakových čet a nemožnosti setrvat na původním místě výkonu práce je postupováno stejným způsobem, který je uveden v první větě bodu 6.1.2. V případě, že toto provozní podmínky zaměstnavatele neumožňují, zaměstnavatel se s příslušnými odborovými orgány dohodne na možnosti jiného řešení.

**6.1.4** Při nařízené pracovní pohotovosti na pracovišti mezi dvěma směnami zajistí zaměstnavatel v době od 22:00 do 6:00 hodin možnost odpočinku na lůžku.

**6.1.5** Zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby ve vícesměnném pracovním režimu při souvislém rozdělení směny delším než 180 minut v době od 22:00 do 6:00 hodin zaměstnavatel zajistí možnost odpočinku na lůžku. U strojvedoucích zajistí možnost odpočinku na lůžku v době od 18:00 do 6:00 hodin. V případě, že se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na jiné době, nemusí být v době od 18:00 do 22:00 odpočinek na lůžku poskytnut.

Při dělené směně s přerušením nad 270 minut umožní zaměstnavatel zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby odpočinek na lůžku i mimo doby uvedené v prvním odstavci tohoto článku.

**6.1.6** ČD zabezpečí, aby strojvedoucí měli při odpočinku na nocležnách přidělenou samostatnou místnost. Obdobně se postupuje i v případě vlakových čet. Ženy musí být ubytovány odděleně od mužů.

Toto ustanovení nemusí být splněno v případech, kdy se samostatná místnost poskytuje:

- pokud je hnací vozidlo obsazeno více než jedním zaměstnancem nebo je vlaková četa vícečlenná,
- dvěma nebo více strojvedoucími z jedné motorové nebo elektrické jednotky resp. spojených jednotek či souprav složených ze dvou motorových vozů,
- dvěma a více členům vlakových čet (při dodržení oddělení mužů a žen), kteří mají stejný konec směny před odpočinkem i stejný nástup na směnu po odpočinku.

**6.1.7** Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní ČD na vlastní náklady na žádost zaměstnance odpočinek na lůžku před a po směně v rámci volné kapacity 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.

**6.1.8** ČD zajistí možnost bezplatného použití WC všem zaměstnancům v průběhu pracovní doby, v době mezi jednotlivými částmi směny, nařízené pracovní pohotovosti na pracovišti a v době čerpání přestávky na jídlo a oddech.

## **6.2 Stejnokroje a akční oděvy**

**6.2.1** 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* a ČD Ok 8 - *Stejnokrojový předpis požární ochrany*.

ČD v součinnosti se zástupci příslušných odborových orgánů budou přehodnocovat nárok zaměstnanců na poskytování stejnokrojů a stejnokrojových součástí.

**6.2.2** Zaměstnancům s nárokem na stejnokroj nebo akční oděv poskytnou ČD příspěvek na údržbu v souladu s *Opatřením GR ČD k poskytování příspěvku na údržbu výstrojních součástí*, č.j. 63 537/2004-O10.

## **6.3 OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje**

**6.3.1** ČD budou poskytovat OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky ve smyslu ustanovení § 133a ZP a v souladu s předpisy:

ČD M 36 – *Předpis pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům ČD*;

ČD M 14 – *Předpis pro poskytování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků zaměstnancům ČD*.

**6.3.2** ČD zabezpečí plnění povinnosti zaměstnavatele při udržování OOPP v použitelném stavu. V organizačních složkách ČD, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytnou ČD zaměstnancům finanční příspěvek ve smyslu *Opatření ČD, s.o., k poskytování příspěvku na čištění OOPP*, č.j. 60809/2000-O10, v platném znění.

**6.3.3** ČD budou sledovat vývoj účinnějších a kvalitnějších OOPP ve smyslu hygienických a bezpečnostních kritérií, vylučujících zdravotní poškození zaměstnanců. Pracovní skupina ČD pro posuzování OOPP a stejnokrojových součástí, jejímiž členy jsou též zástupci odborových orgánů, bude navrhovat vhodné nové druhy OOPP k inovaci dosavadní nabídky.

**6.3.4** ČD budou poskytovat ochranné nápoje podle příslušné kapitoly *Opatření generálního ředitele Českých drah, státní organizace, o zdravotní péči o zaměstnance*, č.j. 60048/2001-O10.

## **6.4 Zdravotní a sociální zabezpečení**

**6.4.1** Zaměstnavatel bude informovat místně příslušné odborové orgány o termínu provedení dohlídky na pracovišti lékařem ZPP. Po provedení dohlídky na pracovišti lékař ZPP vyhotoví



zápis. ČD zabezpečí, aby se zápisem lékaře o nedostacích zjištěných na pracovištích zaměstnanců byly seznámeny místně příslušné odborové orgány. V těchto případech se kontrola plnění provádí na úrovni výkonné (organizační) jednotky.

**6.4.2** Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek (přípravek odpuzující klíšťata) zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalitidy a lymfské boreliózy, provede vedoucí příslušné organizační složky ve spolupráci s příslušným lékařem ZPP a po projednání s příslušnými odborovými orgány.

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

## **6.5 Kondiční pobyty**

**6.5.1** ČD zabezpečí v roce 2006 - 2008 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty ve střediscích, která splňují podmínky stanovené a za podmínek stanovených ve znění přílohy č. 7 PKS (*Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům ČD*).

**6.5.2** V případě nevyužitých poukazů na KOP organizační složky ČD nabídnou tyto poukazy zaměstnancům, kteří projeví zájem o účast na KOP, s podmínkou, že zaměstnanec uhradí ubytování a stravování a čerpá dovolenou na celý pobyt.

Nevyužité poukazy budou přednostně nabídnuty zaměstnancům v provozních profesích. Těmto zaměstnancům se při účasti na KOP pracovní volno s náhradou mzdy neposkytuje.

**6.5.3** Při účasti na KOP poskytnou ČD pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnancům zařazeným:

- pod ustanovení bodu 4.1 písm. a) PKS - dva týdny,
- pod ustanovení bodu 4.1 písm. b) PKS - jeden týden. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu na KOP po vyčerpání 1 týdne řádné dovolené.

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

## **6.6 Péče o skupiny zaměstnanců vyžadujících zvláštní péči**

ČD budou ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány 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.

## **6.7 Ztráta zdravotní způsobilosti**

Zaměstnanec, který na základě posouzení lékaře při pravidelné nebo mimořádné zdravotní prohlídce ztratil zdravotní způsobilost konat dále dosud vykonávanou práci, podle svých možností převedou ČD na jinou práci (především na takovou, při níž zaměstnanec dosáhne za stanovenou pracovní dobu mzdu v dosavadní výši), přičemž zpravidla zaměstnanci nabídnou uzavření dohody o změně pracovní smlouvy. Zaměstnanci přísluší mzda podle nově vykonávané práce; je-li tato

mzda nižší než mzda před převedením na jinou práci nebo před uzavřením dohody o změně pracovní smlouvy, přísluší mu doplatek ke mzdě za podmínek stanovených přílohou č. 5 PKS (*Vyrovnaní mzdy při ztrátě zdravotní způsobilosti*).

## 6.8 Zaměstnanecké jízdni výhody

**6.8.1** ČD poskytnou svým zaměstnancům jízdni a přepravní výhody podle:

- předpisu ČD Ok 9 „*Předpis o mimotarifních jízdniích výhodách poskytovaných ČD*“, v platném znění, č.j. 58176/1999-O10,
- předpisu ČD Ok 10 „*Prováděcí předpis k Tarifu jízdniého a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážniího úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážni dopravy*“, č.j.63138/2004-O10,
- předpisu ČD Ok 12 „*Předpis o zaměstnaneckých zahraničních jízdniích výhodách*“, v platném znění, č.j. 60463/1999-O10,
- „*Smlouvy o vzájemném uznávání jízdniích výhod mezi ČD a ZSSK*“,
- dohod, uzavřených s jinými dopravci.

Případná novelizace předpisů ČD Ok 9, Ok 10 a Ok 12 bude provedena po projednání s příslušnými odborovými orgány 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 příslušné odborové orgány o těchto změnách informovány. V těchto případech nesmějí být porušeny dohody k problematice jízdniích výhod dříve uzavřené. ČD i odborové organizace se zavazují vzájemně informovat o materiálech vztahujících se k zaměstnaneckým výhodám, především v oblasti jízdniích výhod.

**6.8.2** Organizační složky ČD umožní svým zaměstnancům zdarma úschovu kol a motocyklů při dojíždění do zaměstnání a vyhradí na žádost zaměstnanců s nepravidelnými nástupy na směnu po dohodě s příslušným odborovým orgánem a podle provozních možností dostatečný počet bezplatných parkovacích míst na stanoveném parkovišti v areálu ČD pro osobní auta a motocykly. Není-li možné toto zajistit v areálu organizační složky, vyhradí tato místa v blízkosti místa výkonu práce, popř. ve své pravomoci vyřeší tento požadavek jiným vhodným způsobem.

## 6.9 Stravování

**6.9.1** ČD ve smyslu § 140 odst. 1 ZP umožní svým zaměstnancům ve všech směnách stravování.

**6.9.2** ČD umožní stravování i zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu, jimž nevznikne nárok na stravné ve smyslu zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, v platném znění. To neplatí pro zaměstnance, kteří ve smyslu zák. č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, v platném znění, pobírají stravné (včetně stravného v zahraničí). Zaměstnanec však může o umožnění stravování požádat. Pokud takové stravování ČD umožní, hradí zaměstnanec plnou cenu poskytnutého jídla (stravenky), sníženou o případný příspěvek ze SF.

**6.9.3** Možnost a výše poskytnutí příspěvku ze SF se stanoví na úrovni organizačních složek ČD a v souladu s *Pravidly tvorby a používání Sociálního fondu Českých drah, akciové společnosti*, č.j. 60 577/2005-O10, v platném znění.

**6.9.4** Stravování zaměstnanců (případně důchodců – bývalých zaměstnanců ČD) je upraveno v příloze č. 6 této PKS (*Stravování zaměstnanců ČD*).

**6.9.5** ČD na základě požadavků umožní stravování vlakových a lokomotivních čet. Pokud tito zaměstnanci pobírají náhrady cestovních výdajů nebo jsou jim poskytnuty poukázky na odběr jídla, hradí plnou cenu poskytnutého jídla.

## **6.10 Byty**

**6.10.1** ČD budou přidělovat uvolněné byty v souladu s *Pokyny pro hospodaření s bytovým fondem ČD, a.s.*, č.j. 57979/2005-O10.

**6.10.2** ČD budou projednávat s příslušnými odborovými orgány zásadní otázky bytové politiky. ČD předloží po uplynutí kalendářního roku přehled o služebních bytech příslušným odborovým orgánům.

**6.10.3** ČD budou poskytovat příslušným odborovým orgánům materiály, získané od vlastníků bytů, o postupu privatizace.

## **6.11 Sociální fond**

**6.11.1** ČD budou pravidelně tvořit sociální fond dle zákona č. 77/2002 Sb. v platném znění, ve výši 2 % ročního objemu nákladů zúčtovaných na mzdy a náhrady mzdy (mzdové náklady). SF je určen pro zaměstnance ČD, důchodce – bývalé zaměstnance ČD i pro jejich rodinné příslušníky.

Základním vnitřním předpisem zaměstnavatele pro tuto oblast jsou *Pravidla tvorby a používání Sociálního fondu Českých drah, akciové společnosti*, č.j. 60 577/2005-O10, v platném znění. Způsob čerpání sociálního fondu stanovují *Zásady hospodaření a rozpočet Sociálního fondu Českých drah, a.s.*, na příslušný rok, které schvaluje představenstvo společnosti po projednání s příslušnými odborovými orgány.

**6.11.2** Pro používání centralizované části SF jsou po dohodě s odborovými centrály vydávány *Zásady hospodaření a rozpočet centralizovaných prostředků Sociálního fondu Českých drah, a.s.*

**6.11.3** Organizační složky ČD se řídí výše uvedenými dokumenty při zpracovávání vlastních zásad hospodaření a rozpočtu sociálního fondu.

**6.11.4** Nelze-li zaměstnanci ČD poskytnout zvláštní odměnu podle přílohy *Zvláštní odměna* (příloha č. 1.7 této PKS) proto, že při splnění všech ostatních podmínek stanovených pro poskytnutí zvláštní odměny v uvedené příloze nesplňuje podmínku odpracování celkem nejméně 22 dní v 12 kalendářních měsících předcházejících dni, ke kterému by měla být zvláštní odměna udělena (viz bod 1 uvedené přílohy), poskytne se zaměstnanci peněžní dar z prostředků CSF. Při poskytnutí peněžního daru se postupuje podle ustanovení přílohy *Zvláštní odměna* s dodržением podmínky uvedené v předchozí větě.

**6.11.5** Zajišťování tuzemské a zahraniční rekreace, TDM, sportovních a kulturních akcí organizovaných na úrovni GR ČD a příslušného odborového orgánu se řídí dohodami smluvních

stran. Příslušné odborové orgány organizačně zabezpečují tuto činnost pro zaměstnance ČD a jejich rodinné příslušníky ve smyslu *Zásad hospodaření a rozpočet Sociálního fondu Českých drah, a.s., na rok 2006, č.j. 60 578/2005-O10* a *Zásad hospodaření a rozpočet centralizovaných prostředků Sociálního fondu Českých drah, a.s., na rok 2006, č.j. 60 579/2005-O10*.

**6.11.6** ČD spolu s příslušnými odborovými organizacemi vytvoří podmínky a organizačně zajistí tuzemské i mezinárodní sportovní soutěže ve vybraných sportovních odvětvích v souladu se *Směrnicí pro organizování a financování sportovních akcí v rámci ČD, č.j. 59 891/2003-O10*.

**6.11.7** FS ČR resp. OSŽ jako subjekty mezinárodního sportovního sdružení ALE resp. USIC se budou aktivně podílet na činnosti orgánů sdružení s cílem umožnit účast železničářů ČR na mezinárodních sportovních akcích, které spolu s ČD organizačně zabezpečí.

**6.11.8** Náklady spojené s organizováním sportovních soutěží železničářů dohodnutých smluvními stranami budou hrazeny z prostředků SF dle *Směrnic pro organizování a financování sportovních akcí v rámci ČD, č.j. 59 891/2003-O10*.

**6.11.9** ČD umožní podle finančních, provozních a technických možností účast zaměstnanců na akcích organizovaných v rámci sdružení FISAIC.

**6.11.10** ČD umožní na základě schválených instradací, podle provozních a technických možností, přepravu zaměstnanců, bývalých zaměstnanců ČD a jejich rodinných příslušníků na tuzemské i zahraniční rekreace, zájezdy, sportovní akce a TDM ve vyhrazených železničních vozech, pokud je organizátorem organizační složka ČD a spoluorganizátorem příslušný odborový orgán

## **6.12 Další zaměstnanecké výhody**

**6.12.1** ČD budou svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění podle *Zásad pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnancům Českých drah, akciové společnosti, č.j. 62 517/2005-O10* v platném znění, a *Zásad pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnancům Českých drah, akciové společnosti, č.j. 55 632/2005-O10*, v platném znění, nejméně do konce roku 2007. Pro potřeby příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění navýší ČD finanční prostředky pro rok 2006 o 90 milionů Kč oproti roku 2005.

**6.12.2** Zaměstnanecké výhody v oblasti sociálních a pracovních podmínek jsou stanoveny i v ostatních kapitolách této PKS.

## Kapitola VII. - BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI A PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

7. Zajišťování BOZP v souladu s platnou legislativou budou ČD provádět ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány.

### 7.1 BOZP

**7.1.1** ČD zabezpečí částku ve výši nejméně 200 mil. Kč k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele.

K realizaci bude vytvořena společná pracovní skupina ze zástupců smluvních stran, která připraví do 28.2.2006 návrh vnitřního předpisu a následně bude pracovat jako poradní orgán. Plán realizace zabezpečení této oblasti bude po projednání s příslušnými odborovými orgány zpracován v každé organizační složce ČD, která bude pravidelně (čtvrtletně) předkládat příslušným odborovým orgánům čerpání předmětných finančních prostředků. Souhrnný přehled zpracuje zaměstnavatel a do 45 dnů po skončení čtvrtletí jej poskytne OC.

**7.1.2** Organizační složky ČD na všech úrovních projednají do 28.2.2006 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 příslušnými odborovými orgány součástí *Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a.s. ČD*, která bude do 30.4.2006 předložena představenstvu ČD a příslušným odborovým orgánům a do 31.5.2006 projednána na úrovni představenstva ČD za účasti zástupců odborových orgánů.

**7.1.3** Vedoucí zaměstnanci odpovídají za plnění úkolů vyplývajících z projednané zprávy o BOZP.

**7.1.4** ČD ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány zabezpečí v případě nutnosti aktualizaci metodického zajištění prověrek BOZP formou opatření generálního ředitele na základě konkrétních poznatků z prověrek BOZP a vývoje pracovní úrazovosti v předchozích letech ve smyslu § 136a odst. 4 ZP.

**7.1.5** ČD v součinnosti s příslušnými odborovými orgány zabezpečí provedení prověrek BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních ve smyslu ustanovení odst. 4 § 136a ZP, v platném znění, nejpozději do 31.5.2006.

ČD zahrnou do prověrek BOZP ve spolupráci s příslušnými odborovými orgány i hodnocení pracovních podmínek na kolejových vozidlech (dle jednotlivých řad), ve smyslu ustanovení § 134 ZP.

Zpracované výsledky s návrhy na opatření budou projednány na úrovni jednotlivých organizačních složek ČD a do 30 dnů po provedené prověrce předány příslušným odborovým orgánům.

**7.1.6** Výsledky a celková úroveň prověrek, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, budou po předchozím projednání s příslušnými odborovými orgány obsaženy ve zprávě, která bude představenstvu ČD předložena do 30.9. příslušného kalendářního roku.

Tuto zprávu projednají ČD na úrovni představenstva v měsíci říjnu příslušného kalendářního roku za účasti zástupců příslušných odborových orgánů.

**7.1.7** Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad vyhodnotí vedoucí organizačních složek ČD za účasti zástupců příslušných odborových orgánů a budou přijímat nápravná opatření.

**7.1.8** ČD budou neprodleně informovat příslušné odborové orgány o vzniku smrtelného a závažného pracovního úrazu a nehody. Na požádání příslušných odborových orgánů budou ČD v průběhu vyšetřování poskytovat jim známé ústní nebo písemné informace o rozhodujících skutečnostech majících vliv na objektivní stanovení zdrojů a příčin událostí uvedených v předchozí větě, případně o skutečnostech pro stanovení odpovědnosti.

Po ukončení šetření smrtelných a závažných pracovních úrazů poskytnou ČD na požádání příslušným odborovým orgánům kompletní dokumentaci vyšetřování, kterou mají ČD k dispozici.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci opis vyjádření k mimořádné události, které zaměstnanec poskytl ČD.

**7.1.9** ČD poskytnou v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnance, ve smyslu § 200 ZP, zvýšené jednorázové odškodnění pozůstalému dítěti ve výši 140 000,- Kč, pozůstalému manželu 100 000,- Kč a pozůstalému dítěti, které před vznikem smrtelného pracovního úrazu zaměstnance žilo v neúplné rodině, ve výši 150 000,- Kč. V odůvodněných případech, když je splněna podmínka § 199 odst. 1 ZP, se jednorázové odškodnění poskytne též rodičům zemřelého.

Zvýšené jednorázové odškodnění se neposkytuje v případě, že byla u zaměstnance při smrtelném pracovním úrazu prokázána v krvi přítomnost alkoholu, případně zneužití jiných návykových látek.

## **7.2 Pracoviště a pracovní prostředí (§ 134 ZP)**

**7.2.1** S celkovými výsledky zařazení prací do kategorií podle míry rizika dle zákona č. 258/2005 Sb., v platném znění, seznámí zaměstnavatel odborové centrály v pravidelně předkládané *Zprávě o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v ČD*.

**7.2.2** ČD zabezpečí prověření kvality pitné vody v místech, kde je voda zabezpečována z vlastních zdrojů.

**7.2.3** Odstraňování nedostatků v pracovních podmínkách a pracovním prostředí bude zajišťováno na jednotlivých úrovních řízení ČD tak, aby byly přednostně odstraňovány závady, které bezprostředně ohrožují zdraví a životy zaměstnanců a bezpečnost provozu.

**7.2.4** ČD budou především u zaměstnanců, kteří jsou při výkonu služby v bezprostředním styku s veřejností, pokračovat ve vybavování technickými prostředky, jež umožní přivolat pomoc.

**7.2.5** ČD budou pokračovat ve vybavování pracovišť za účelem zvyšování bezpečnosti zaměstnanců, kteří pracují s tržbami v hotovosti (pasivní a aktivní ochrana).

**7.2.6** ČD budou při likvidaci zásob, odpadů a zařízení, která obsahují azbest, postupovat v souladu s platnou legislativou a Metodickým pokynem Ř O10 GR, č.j. S-604/2004-O10.

**7.2.7** Smluvní strany projednají způsob vydávání licencí strojvedoucím pro výkon pracovní činnosti v přeshraničním provozu.

**7.2.8** ČD omezí začátky směn při nástupech do práce v období mezi 23.00 až 4.00 hodinou na nezbytně nutnou potřebu provozu

**7.2.9** ČD zajistí vybavenost každého pracoviště dle vl.nařízení č. 178/2001 Sb., v platném znění.

## Kapitola VIII. - SPOLUPRÁCE ODBOROVÝCH ORGÁNŮ A ZAMĚSTNAVATELE

**8.1** Smluvní strany se zavazují:

- a) plně respektovat postavení a pravomoci ČD a odborových organizací působících v ČD, vyplývající z platných právních předpisů a této PKS,
- b) vzájemně se informovat na informačních schůzkách, konaných podle potřeby,
- c) v zájmu realizace ustanovení § 18 a §18b ZP a ustanovení § 2 odst. 1 a 2 zákona č. 120/1990 Sb. ČD poskytnou příslušným odborovým orgánům ústní nebo písemné informace,
- d) pro způsob přenosu elektronických dat a informací využívat definované standardní prostředí ČD při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,
- e) respektovat znění *předpisu ČD M 1 - Předpis pro tvorbu a distribuci technicko-normativních dokumentů a interních předpisů Českých drah, a.s.*, 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).

**8.1.1** ČD písemně předloží a projednají s příslušnými odborovými orgány návrhy materiálů zpracované pro potřeby ČD, 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, metodických pokynů a předpisů z pracovněprávní a sociální oblasti,
- další záležitosti uvedené v § 18 odst. 3 ZP.

V rámci přípravy organizačních změn projednají ČD informaci o návrzích úprav organizační struktury, organizačního řádu, popřípadě statutu.

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

Následně bez zbytečného odkladu poskytnou ČD schválené znění konkrétního materiálu příslušným odborovým orgánům.

Příslušné odborové orgány předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na příslušné pololetí, která se konají nejméně jedenkrát měsíčně. Zaměstnavatel předkládá materiály k projednání nebo informaci příslušnému odborovému orgánu způsobem a v termínech uvedených v „*Opatření k plnění úkolů v oblasti vzájemných vztahů zaměstnavatele a odborových organizací u Českých drah, a.s.*“, č.j. 61 561/2005-O10. Při dodržení stanoveného postupu příslušný odborový orgán předložené materiály zařadí do programu jednání a zajistí jejich projednání. Pokud příslušný odborový orgán plánované jednání zruší nebo při splnění podmínek projednání odmítne, považuje se materiál za projednaný.

Pro účely naplnění ustanovení ZP a platné PKS předají příslušné odborové orgány, uvedené v prvním odstavci Preambule této PKS, seznam příslušných odborových orgánů na všech stupních organizační struktury ČD.

Na úrovni organizačních složek ČD a jim příslušných odborových orgánů jsou četnost a obsah jednání sjednány individuálně. V dohodě musí být respektována zásada vzájemného kontaktu nejméně jedenkrát měsíčně (nedohodnou-li se jinak) a popsány kompetence koordinačních odborových orgánů, pokud u organizační složky ČD působí v rámci jedné odborové centrály více než jeden příslušný odborový orgán.

**8.1.2** ČD poskytnou příslušným odborovým orgánům (odborovým centrálám) písemné informace:

- čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti železniční dopravy (Zpráva o hospodaření ČD),
- veškeré předpisy a vnitroorganizační nařízení v těch případech, kdy se k nim příslušné odborové orgány (odborové centrály) na základě právních předpisů vyjadřují.

Tímto nejsou v žádném případě nahrazena dohodnutá ustanovení uvedená v této PKS, případně v dalších pracovněprávních a vnitřních mzdových předpisech.

Obdobně postupují na svých úrovních vedoucí organizačních složek ČD (ředitelé, vrchní přednostové, přednostové) a příslušné odborové orgány s tím, že rozsah poskytovaných informací je vymezen v příloze č. 8 bod C této PKS).

**8.1.3** Všechny ústní nebo písemné informace budou poskytnuty příslušným odborovým orgánům za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany obchodního tajemství a ochrany oprávněných zájmů ČD.

Vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele, ale i příslušných odborových orgánů. Příslušné odborové orgány budou ČD předávat usnesení nebo výpisy z usnesení odborových orgánů 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.

**8.2** ČD umožní příslušným odborovým orgánům používání služební pošty ČD včetně zasílání služebních zásilek v systému přepravy této služební pošty ve vlacích ČD. ČD dále zajistí funkcionářům a zaměstnancům příslušných odborových orgánů za účelem plnění funkcionářských, kontrolních a pracovních povinností přístup na pracoviště příslušných organizačních složek ČD a za tímto účelem poskytnou potřebná povolení ke vstupu na tato pracoviště s výjimkou těch, do nichž je vstup umožněn jen se zvláštním povolením.

**8.3** ČD budou na základě žádosti zaměstnance - člena odborové organizace, uzavírat písemné dohody o srážce členských příspěvků ze mzdy a tyto budou poukazovat na konto příslušné odborové organizace. Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede zaměstnavatel rekapitulaci sražených členských příspěvků za každého člena příslušné 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 § 15 odst. 14 zák. 586/1992 Sb., v platném znění.

**8.4.** ČD a odborové organizace projednají podle místních podmínek možnosti, které povedou k odstranění hotovostních výplat mezd.

**8.5** Pro účel seznámení zaměstnanců s touto PKS zabezpečí ČD na své náklady tisk PKS, a to i pro potřeby odborových centrál.

**8.6** ČD poskytnou příslušným odborovým orgánům odborových organizací, 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. Dále ČD podle svých možností poskytnou příslušným odborovým orgánům odborových organizací místnosti včetně nezbytného zařízení. Právo přístupu a používání základních služeb datové sítě ČD (elektronické pošty, Intranet ČD apod.) bude těmto příslušným odborovým orgánům umožněno za úhradu ceny vstupních nákladů (instalace sítě, připojení na síť, instalace software apod.) na základě smlouvy mezi příslušným odborovým orgánem a ČD. Příslušné



odborové orgány uhradí externí provozní náklady (tarif externích poskytovatelů, SMS brána, internet). ČD tímto nenesou odpovědnost za oprávněnost používání licencí. ČD umožňují v rámci tohoto ustanovení příslušným odborovým orgánům i využití přístupu do Intranetu ČD a přístupu do elektronické pošty ČD. Úhrada nákladů ve smyslu § 25c ZP bude realizována v souladu s Pravidly SF. Používání telefonní přípojky mimo síť ČD hradí příslušný odborový orgán.

**8.7** Příslušné odborové orgány zodpovídají za průběžnou aktualizaci údajů v seznamu všech příslušných odborových orgánů, oprávněných spolurozhodovat se zaměstnavatelem na konkrétní úrovni řízení ČD, ve kterém jsou uvedeni členové příslušného odborového orgánu a osoby zodpovědné za užívání prostor a služeb ve smyslu předchozího bodu. Uvedený seznam, který ČD centrálně zpracovávají, bude příslušnými odborovými orgány pololetně aktualizován dle pokynu ředitele odboru personálního GR.

**8.8** V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele umožní ČD na základě smlouvy mezi příslušným odborovým orgánem a ČD přístup k vybraným aplikacím ČD. Ostatní služby budou zaměstnavatelem poskytovány na základě individuálních dohod cestou personálního odboru GR. Odborové organizace umožní ČD přístup k vybraným aplikacím vlastní odborové centrály, a to i v případě, že využívají služby vnějšího poskytovatele.

Při využívání telekomunikačních služeb a služeb Intranetu ČD se budou OC řídit platnými dokumenty ČD v této věci.

## **Kapitola IX. - VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ**

**9.1** V případě změn právních předpisů a při zásadní změně vnitřních podmínek ČD 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 ČD nebo rozsahem navržené změny dotčena.

Při vzniku kolektivních sporů a sporů vzniklých z neplnění závazků této PKS postupují smluvní strany podle příslušných ustanovení zák. č. 2/1991 Sb. (§ 8 odst. 5) a ZP, není-li v případě jednotlivých závazků stanoveno jinak. To platí i v případě změn a doplňků PKS.

V případech, kdy v důsledku organizačních změn budou v období platnosti PKS založeny dceřiné společnosti ČD, a.s., mohou příslušné odborové orgány a nový zaměstnavatel v dceřiných společnostech dohodnout změnu kteréhokoliv ustanovení této PKS v zájmu úpravy na vlastní nové podmínky.

**9.2** OSŽ, FS ČR, FVČ, UŽZ, FV, FŽ ČR ve spolupráci s ČD zabezpečí seznámení všech zaměstnanců s touto PKS do 15 dnů od jejího uzavření.

**9.3** Kontrola plnění PKS bude provedena pololetně, a to písemnou formou, pokud není v jednotlivých ustanoveních této PKS uvedeno jinak. Výsledky plnění PKS se následně projednají v pracovní skupině určené pro kolektivní vyjednávání. Povinností zúčastněných stran je neodkladně se o splnění závazku informovat včetně poskytnutí příslušných podkladů.

**9.4.** Potřeba úpravy zvláštnosti vztahů může být v organizačních složkách vyjádřena dohodou vedoucího zaměstnance organizační složky a příslušných odborových orgánů. Dohoda přitom může pouze rozpracovat ustanovení PKS na místní podmínky, avšak nezakládá další pracovněprávní nároky zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanec organizační složky předmětnou dohodu neprodleně předá odboru personálnímu GŘ v písemné a datové podobě.

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

**Kapitola X. - PLATNOST PKS**

Tato PKS se uzavírá na dobu od 1. ledna 2006 do 31. prosince 2006, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Praze dne 20.12.2005

Za České dráhy, a.s.:



Za OSŽ:



Za FS ČR:



Za FVČ:



Za UŽZ:



Za FV:



Za FŽ ČR:



## ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD

V souladu s ustanoveními zákoníku práce, zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, se stanoví:

### Článek 1 - Rozsah platnosti

1. Řád pro odměňování zaměstnanců ČD (dále jen „řád“) upravuje odměňování zaměstnanců v pracovním poměru k ČD.
2. Tento řád se nevztahuje na zaměstnance ŽZ. Mzdové nároky a ostatní podmínky odměňování generálního ředitele ČD a jeho náměstků stanovuje Představenstvo ČD.

### Článek 2 - Obecná ustanovení

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda.
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, funkcí a pracovních činností do tarifních stupňů se provádí podle *Katalogu prací* č.j. 60 868/2005-O10 (dále jen „*Katalog prací*“), vydávaného a doplňovaného samostatně mimo tento řád.

Kvalifikační náročnost prací v rámci povolání (pracovní činnosti) je ve výše uvedeném *Katalogu prací* vyjádřena tarifním stupněm (tarifními stupni) uvedeným u každého povolání (pracovní činnosti). Použití povolání (pracovních činností) 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 povolání podle kvalifikační náročnosti převážně vykonávané práce,
  - b) při kumulaci různých povolání nebo i pracovních činností (pokud nejde o stejnou pracovní činnost rozlišenou pouze tarifním stupněm) podle kvalifikační náročnosti vykonávané práce, ve které je těžiště pracovní činnosti zaměstnance, nedohodne-li se zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy se zaměstnancem jinak.
3. Těžištěm pracovní činnosti ve smyslu písmena b) předchozího odstavce 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 (včetně převedení na jinou práci). Není přípustné vytvářet takovou dělbu práce, aby při méně efektivní organizaci práce se stala těžištěm nejkvalifikovanější pracovní činnosti rozčleněná na více zaměstnanců, než je nezbytně provozně nutné.

4. Příslušný vedoucí je povinen přidělovat zaměstnanci především pracovní činnosti odpovídající příslušnému tarifnímu stupni. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnanec přestane odpovídat příslušnému tarifnímu stupni, provede se nové zařazení, nejpozději však po dvou měsících od vzniku této skutečnosti.
5. 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 jednotky, respektive výkonné jednotky, prostřednictvím nadřízené organizační složky návrh na zařazení řediteli odboru personálního 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 odboru personálního GŘ určí příslušný vedoucí organizační jednotky, respektive výkonné jednotky 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.
6. 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 jednotky, respektive výkonné jednotky, 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.
7. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci povolání stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, a tato činnost v rámci stanovené směny převažuje, přísluší zaměstnanci při samostatném výkonu práce v této směně mzda podle převážně vykonávané práce.
8. Ustanovení předchozího bodu nelze použít v případě zaměstnance, jemuž je výše mzdy stanovena individuální smlouvou (dohodou) podle článku 6 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. 1.1 písmeno A tohoto řádu.
3. Hodinový mzdový tarif se uplatní tehdy, jestliže to vyžaduje použitá forma mzdy, charakter práce nebo pracoviště.
4. 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 organizace za započtenou praxi, stanovenou podle zásad, uvedených v příloze č. 1.8 tohoto řádu.
2. Příplatek podle odstavce 1 se neposkytuje zaměstnancům odměňovaným mzdou sjednanou na základě individuální smlouvy (dohody) o mzdě a zaměstnancům jiného zaměstnavatele ve vedlejším pracovním poměru <sup>\*/1</sup> k ČD.
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. 1.1 a 1.8 tohoto řádu, 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. 1.1 písmeno B tohoto řádu.

**Článek 6 - Smlouvy (dohody) o mzdových nárocích**

1. Individuální smlouvu (dohodu) o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu ve smyslu § 244 ZP lze uzavřít s vybranými vedoucími a případně i dalšími zaměstnanci.
2. Individuální smlouvu (dohodu) o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu sjednává se zaměstnancem k tomu příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky. Nedojde-li k uzavření smlouvy (dohody), zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně a jeho odměňování se řídí k tomu příslušnými ustanoveními tohoto řádu. Tento postup nelze použít u těch povolání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě individuální smlouvy (dohody). <sup>\*/2</sup>
3. Individuální smlouva (dohoda) 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 v organizaci, nebo dnem, kdy byl na základě dohodnuté změny pracovní smlouvy převeden do jiného povolání nebo pracovní činnosti, nebo na základě dalších důvodů dohodnutých ve smlouvě.
4. Sjednaná mzda nahrazuje tarifní mzdu a ostatní mzdové složky ve smyslu tohoto řádu a jeho příloh s výjimkami uvedenými v odstavci 5, pokud není výslovně dohodnuto jinak.
5. Sjednáním mzdy podle předchozích bodů nejsou dotčeny nároky zaměstnance na
  - a) náhradu mzdy,
  - b) odměnu za zastupování (článek 9 tohoto řádu),
  - c) mzdu za práci přesčas nad dohodnutý a započtený limit (článek 11 tohoto řádu),
  - d) mzdu a náhradu mzdy ve svátek (článek 12 tohoto řádu),

---

<sup>\*/1</sup> (§ 70 ZP)

<sup>\*/2</sup> Katalog prací č.j. 60 868/2005 – O10

- e) příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (článek 13 tohoto řádu),
  - f) příplatek za práci v noci (článek 14 tohoto řádu),
  - g) odměnu za zabránění úniku tržeb v železniční přepravě osob a zavazadel (článek 23 tohoto řádu),
  - h) odměnu za pracovní pohotovost (článek 32 tohoto řádu),
  - i) zvláštní odměnu (článek 34 tohoto řádu),
  - j) v případě zaškolování mohou být u provozních profesí dohodnuty podmínky pro poskytování odměny za zaškolování ve smyslu článku 10 tohoto řádu.
- 6.** Za podmínek stanovených v příslušném opatření je zaměstnanci možno poskytovat též odměny (článek 22 tohoto řádu).
- 7.** V rámci sjednané mzdy se čtyři pětiny 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.
- 8.** Ve vazbě na ustanovení odstavce 7 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 odstavce 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 7 - Formy mzdy**

- 1.** O použití vhodných forem mzdy, jejich případných modifikacích a kombinacích, rozhoduje po projednání s příslušným odborovým orgánem k tomu příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky, který také odpovídá za jejich správné uplatňování.
- 2.** Generální ředitel ČD může k zajištění hmotné zainteresovanosti ve vybraných oblastech činnosti vydat vlastní opatření po projednání s příslušnými odborovými orgány.
- 3.** Bližší podmínky stanoví příloha č. 1.2 tohoto řádu.

### **Článek 8 - Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)**

- 1.** Zaměstnanci, kteří poprvé nastoupí do pracovního poměru k ČD a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon povolání (pracovní činnosti), se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno povolání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat; nejdéle však na dobu stanovenou v pracovní smlouvě, případně služebním předpisem.
- 2.** Mladiství, kteří ukončili povinnou školní docházku a nedosáhli středního vzdělání ani nezískali přípravu pro povolání v učebním oboru, se při nástupu do pracovního poměru k ČD po dobu zapracování, stanovenou v pracovní smlouvě, zařazují do prvního tarifního stupně.
- 3.** Zaměstnancům, uvedeným v ustanovení odstavce 1, a mladistvým, uvedeným v odstavci 2, se v období přípravy na výkon povolání (výcvik) neposkytuje výkonová odměna.
- 4.** Zaměstnanci, neuvedení v ustanovení odstavců 1 a 2, jsou po dobu přípravy na výkon povolání (zaškolování, zácvik, poznání trati apod.) odměňováni jako při výkonu práce, na kterou se

zaškolují. Jedná-li se o zaměstnance odměňovaného individuální úkolovou mzdou, obdrží skutečně dosažený výdělek; pokud však zaměstnanec plní výkonové normy pod 100 %, poskytne se mu doplatek maximálně do výše rozdílu mezi dosaženou úkolovou mzdou a příslušným mzdovým tarifem tarifního stupně, do kterého je práce zařazena. Je-li zaměstnanec odměňován kolektivní úkolovou mzdou, obdrží příslušnou část kolektivního výdělku, rozděleného podle příslušných ustanovení přílohy č. 1.2 tohoto řádu.

## Článek 9 - Odměna za zastupování

1. Zaměstnanci, pověřenému zastupováním zaměstnance, zařazeného ve vyšším tarifním stupni, který dočasně nevykonává své povolání (pracovní činnost), přísluší po dobu zastupování odměna za zastupování. O výši odměny rozhoduje příslušný vedoucí zaměstnanec.
2. Výše odměny se stanoví:
  - a) v případě, že se jedná o zaměstnance odměňované tarifní mzdou, až do výše rozdílu mezi jejich tarifními mzdami včetně osobního příplatku,
  - b) v případě, že se jedná o zaměstnance odměňované mzdou stanovenou na základě smlouvy, až do výše rozdílu mezi zaručenými částmi jejich sjednaných mezd,
  - c) v případě, že se jedná o zaměstnance odměňovaného tarifní mzdou, který zastupuje zaměstnance odměňovaného mzdou stanovenou na základě smlouvy, až do výše rozdílu mezi jeho tarifní mzdou včetně osobního příplatku a zaručenou částí sjednané mzdy zastupovaného zaměstnance.
3. Odměna podle předchozích odstavců se poskytne i v případě, že povolání (pracovní činnost) není přechodně obsazena a zaměstnanec není do tohoto povolání zařazen.
4. Odměna náleží po čtyřech týdnech souvislého zastupování, a to od prvního dne zastupování za odpracovanou dobu.
5. Odměna nepřísluší zaměstnanci, u něhož zastupování je součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, případně z organizačního řádu.

## Článek 10 - 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 bod 2 článku 3, článek 7 tohoto řádu).
2. Výši příplatku určí příslušný vedoucí zaměstnanec s přihlédnutím k náročnosti zaškolování, k možnosti výdělkové ztráty školitele, k počtu zaškolovaných zaměstnanců nebo žáků popř. k osobě zaškolovaného (např. mladistvý, osoba se změněnou pracovní schopností), v rozsahu 6 až 10 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.



## Článek 11 - Mzda za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas<sup>\*/1</sup> přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši:

- a) 25 % průměrného výdělku,
- b) 50 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek,
- c) 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 36 tohoto řádu, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv.

Příplatek za práci přesčas se neposkytuje v případě, pokud se zaměstnanec prokazatelně dohodne se zaměstnavatelem 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.

3. Pokud byla mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno podle odstavce 1 nepřisluší.

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

## Článek 12 - 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<sup>\*/2</sup>.

3. Dobou práce ve svátek se u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou rozumí doba odpracovaná v kalendářním dni, na který byl svátek stanoven v době od 0.00 do 24.00 hodin.

4. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která

<sup>\*/1</sup> § 96 ZP

<sup>\*/2</sup> Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

mu ušla v důsledku svátku. Obvyklým pracovním dnem je pro účely posuzování tohoto nároku den, na který má zaměstnanec naplánovanou směnu nebo její část.

5. Náhrada mzdy za svátek nepřísluší zaměstnanci, který neomluveně zameškal směnu bezprostředně předcházející svátku nebo bezprostředně po něm následující nebo směnu nařízenou organizací na svátek, popřípadě část některé z těchto směn.

### **Článek 13 - Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**

1. Vymezení ztíženého a zdraví škodlivého pracovního prostředí, které se může vyskytovat v podmínkách ČD, je uvedeno v příloze č. 1.3 tohoto řádu.

2. Výše příplatků za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí je uvedena v příloze č. 1.1, písmeno L, řádek 1, tohoto řádu.

O přiznání příplatku rozhoduje, po zhodnocení všech podmínek a po konzultaci s lékařem závodní preventivní péče, vedoucí zaměstnanec organizační složky.

3. Za práce při použití izolačních dýchacích přístrojů ve zdraví škodlivém prostředí, vymezeném v bodě 35 přílohy číslo 3 tohoto řádu, se poskytuje příplatek uvedený v příloze č. 1.1, písmeno L, řádek 2, tohoto řádu. Příplatek se poskytuje i za dobu výcviku při použití izolačních dýchacích přístrojů.

### **Článek 14 - Příplatek za práci v noci**

1. Práci v noci je práce konaná v době mezi 22. a 6. hodinou.

2. Výše příplatku za práci v noci je uvedena v příloze č. 1.1 písmeno C tohoto řádu. Příplatek přísluší i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v noci náhradní volno.

### **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.1.1 písmeno D tohoto řádu.

### **Článek 16 - Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou**

1. Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách a nad volnou hloubkou v omezeném pracovním prostoru nebo při vnucených polohách těla, přísluší příplatek. Výše příplatku v členění podle místa výkonu práce je uvedena v příloze č.1.1 písmeno E tohoto řádu.

### **Článek 17 - Příplatek za práci v dělené směně**

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

Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu<sup>\*/1</sup>, poskytuje příplatek ve výši uvedené v příloze č.1.1 písmeno F tohoto řádu. Příplatek za práci v dělené směně náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny, pokud na tuto dobu není nařízena pohotovost, 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 18 - Příplatek za režim práce**

**1.** Zaměstnancům, kteří v zúčtovacím období pracují na pracovišti s vícesměnným pracovním režimem, se poskytuje příplatek ve výši uvedené v příloze č. 1.1 písmeno G tohoto řádu, a to za každou hodinu práce odpracovanou ve směně příslušného režimu. Podmínkou pro poskytnutí příplatku za režim práce dle tohoto odstavce je výkon práce zaměstnance v denních a nočních směnách, při dvousměnném režimu vzájemné střídání ve dvou směnách včetně soboty a neděle - u vlakových čet, lokomotivních čet a posunujících čet při obsluze vlaků výkon práce nejméně ve dvou směnách včetně sobot a nedělí.

**2.** V případě, že zaměstnanec nesplní podmínku danou v předchozím odstavci, nebo koná práci ve vícesměnném režimu pouze ojedinele a jeho obvyklý pracovní výkon probíhá mimo tento pracovní režim a pracoviště, se zaměstnancům poskytuje příplatek pouze za každou hodinu výkonu práce ve směně vícesměnného režimu, která má charakter směny odpolední nebo směny noční (to znamená směny druhé nebo třetí v jednom kalendářním dni). V případě směny denní, která je dlouhá nejméně 10 hodin v jednotlivých kalendářních dnech, se příplatek poskytuje za každou hodinu výkonu práce v době po 14.00 hodině. Výše příplatku za hodinu výkonu práce je uvedena v příloze č. 1.1 písmeno G tohoto řádu.

**3.** Příplatek ve výši uvedené v příloze č. 1.1 písmeno G tohoto řádu za každou hodinu výkonu práce v době od 14.00 do 22.00 hodin se poskytuje též zaměstnancům, kteří v zúčtovacím období pracují na pracovištích s celodenním provozem - včetně sobot, nedělí a svátků (pro účely tohoto příplatku se tímto pracovištěm rozumí pracoviště, kde zaměstnanci pracují ve směnách dlouhých nejméně 10 hodin v jednotlivých kalendářních dnech). Pokud je pracovní činnost na tomto pracovišti v době s nižší potřebou práce (např. v sobotu, neděli nebo ve svátek) zabezpečována v jiném rozsahu nebo jinými zaměstnanci (důvodem jsou úsporná opatření, kumulace činnosti apod.), daná podmínka charakteru pracoviště s celodenním provozem je považována za splněnou; příplatek v době od 14.00 do 22.00 je však poskytován pouze ve směnách, které jsou zaměstnavatelem stanoveny v délce nejméně 10 hodin.

**4.** Příplatek ve výši uvedené v příloze číslo 1.1 písmeno G tohoto řádu za každou hodinu výkonu práce v době od 14.00 do 22.00 hodin se poskytuje rovněž zaměstnancům, kteří pracují na výlukách trvajících nejméně 3 hodiny. Pro účely tohoto příplatku se do délky výluky započítává i doba přípravných prací, které s výlukou bezprostředně souvisí.

**5.** Příplatek za režim práce se poskytuje pouze podle jednoho z bodů 1- 4.

**6.** Příplatek ve výši uvedené v příloze č. 1.1 písmeno G tohoto řádu se poskytuje za každou odpracovanou směnu v rámci stanovené týdenní pracovní doby, která je kratší než 5 hodin. Příplatek náleží pouze zaměstnancům v hlavním pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu při dodržení podmínek režimu

---

<sup>\*/1</sup> § 87 odst.2 ZP

práce uvedených v druhé větě odst. 1. tohoto článku. Příplatek se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně kratší než 5 hodin. Příplatek se nevztahuje na dobu školení, lékařských prohlídek, psychologických a jiných vyšetření; příplatek rovněž nenáleží v případě, pokud na směnu bezprostředně navazuje výkon práce (práce přesčas) nebo pracovní pohotovost na pracovišti a v součtu dosahuje 5 hodin.

7. Příplatek se poskytuje zaměstnancům při doprovodu vlaku na území Slovenské republiky a zpět ve výši uvedené v příloze č. 1.1 písmeno G tohoto řádu, a to jednou za směnu při výkonu práce na území České republiky s výjezdem na území Slovenské republiky, pokud v této směně:

- a) vznikne nárok na stravné v cizí měně za zahraniční pracovní cestu, které však nepřesáhne v přepočtu 20,- Kč, a současně
- b) nevznikne v rámci náhrad cestovních výdajů na území České republiky nárok na stravné.

8. Poskytování příplatků za režim práce dle bodu 6 a 7 nevyklučuje poskytování příplatků za režim práce dle bodů 1- 4.

### Článek 19 - Osobní příplatek

1. Osobní příplatek se poskytuje zaměstnancům GŘ ČD ve výši stanovené pro vyjmenované tarifní stupně dle přílohy č. 1.1, písmene H tohoto řádu v sazbách uvedených pod:

- písmenem A – zaměstnancům GŘ na pracovištích se sídlem v Praze, mimo pracoviště: finančně ekonomická oddělení O1 GŘ, skupiny personálního servisu O10 GŘ, krajská centra osobní dopravy O16 GŘ, regionální zákaznická centra O21 GŘ, regionální centra provozu O11 GŘ,
- písmenem B – ostatním zaměstnancům GŘ.

2. Zaměstnanci, který je přeřazen v souvislosti s platnou změnou pracovní smlouvy do vyššího nebo nižšího tarifního stupně, přísluší nová výše příplatku ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

3. Příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu.

### Článek 20 - Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS ČD

1. Zaměstnancům HZS ČD ve stejnokroji s funkčním označením<sup>\*/</sup> se poskytuje služební příplatek, jehož sazby pro jednotlivé tarifní stupně jsou uvedeny v příloze č.1.1 písmeno J tohoto řádu.

2. Zaměstnanci, který je přeřazen do vyššího nebo nižšího tarifního stupně, přísluší nová výše služebního příplatku ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

3. Služební příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu.

4. U zaměstnanců HZS ČD se za dobu povinného výcviku poskytují příplatky za stejných podmínek jako při výkonu práce.

<sup>\*/</sup> § 93 odst.1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění

**Článek 21 - Výkonová odměna**

1. Za výsledky práce, vyjádřené plněním předem stanovených konkrétních úkolů (ukazatelů), se každému zaměstnanci, s výjimkou zaměstnanců, s nimiž je sjednána individuální smlouva (dohoda) o výši mzdy a zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik), uvedených v čl. 8 odst. 3 tohoto řádu, poskytuje výkonová odměna (dále jen VO).
2. Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu.
3. Vedoucí organizační složky vydá po projednání s příslušnými odborovými orgány pravidla pro poskytování VO, ve kterých stanoví:
  - a) příslíbenou základní sazbu VO pro každého zaměstnance nebo skupinu zaměstnanců, která se stanoví v závislosti na výši mzdových prostředků, které jsou k dispozici a musí činit u zaměstnanců v hlavním pracovním poměru nejméně 5 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu.
  - b) ukazatele (konkrétní pracovní úkoly, hodnotitelná kritéria) vycházející z pracovní činnosti zaměstnanců a charakteristiky výkonu práce daného povolání, způsob jejich sledování a hodnocení, včetně zaměstnanců, kteří jsou za sledování a hodnocení odpovědní,
  - c) období, za které se poskytuje,
  - d) splatnost,
  - e) počátek účinnosti.
4. Každý zaměstnanec musí být prokazatelně seznámen s příslibem VO před počátkem období, za které se VO poskytuje, a rovněž tak s výsledkem hodnocení a s výší přiznané VO před její výplatou. O způsobu prokazatelného seznámení zaměstnance rozhodne vedoucí organizační složky ve vydaných pravidlech pro poskytování VO. O poskytování VO je vedena písemná dokumentace.

**Článek 22 – Odměny**

1. Zaměstnancům lze poskytovat odměny za podmínek stanovených příslušným opatřením.
2. Opatření musí obsahovat:
  - a) účel poskytování odměn,
  - b) okruh zaměstnanců, kterým má být odměna poskytována,
  - c) výši mzdových prostředků určených na odměny,
  - d) podmínky a kritéria pro poskytování odměn,
  - e) zaměstnance odpovědné za přiznávání odměn,
  - f) splatnost odměn,
  - g) způsob řešení sporů vzniklých z uplatňování odměn,
  - h) počátek účinnosti.
3. O poskytování odměny je vedena písemná dokumentace.
4. Opatření k poskytování odměny vydává po projednání s příslušnými odborovými orgány k tomu příslušný vedoucí zaměstnanec organizační složky.
5. Generální ředitel ČD může k zajištění hmotné zainteresovanosti ve vybraných oblastech činnosti a u vybraných okruhů zaměstnanců ČD vydat vlastní opatření po projednání s příslušnými odborovými orgány.

**Článek 23 - Odměny za zabránění úniku tržeb v železniční přepravě osob a zavazadel**

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům odměny za zabránění úniku tržeb v železniční přepravě osob a zavazadel. Bližší podmínky pro poskytování této odměny jsou stanoveny v příloze č.1.4 tohoto řádu.

**Článek 24 - Odměňování při prostojích**

1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj<sup>\*/1</sup>, který nezavinil, a je převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, 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. V případě, kdy zaměstnanec není převeden na jinou práci v době stávky, které se neúčastní, je odměňován ve výši 80 % průměrného výdělku.

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

3. Mzda nepřísluší zaměstnanci, který:

- a) není převeden na jinou práci z důvodu prostoje, který zavinil,
- b) bez vážných důvodů nevykonává práci, na kterou byl převeden, nebo nemůže pokračovat v práci z důvodů jím zaviněných,

**Článek 25 - Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích**

1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy<sup>\*/1</sup> a je převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku. Nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené důsledky nepříznivých povětrnostních vlivů (například záplavy, sněhová kalamita)<sup>\*/2</sup> a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu:

- a) za dobu přerušení práce (odpadlého pracovního výkonu) v pracovní směně začínající ve dni, ve kterém došlo k přerušení práce, náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku,
- b) za dobu přerušení práce (odpadlého pracovního výkonu) v pracovní směně začínající v následujícím 2. až 7. kalendářním dni po přerušení práce náhrada mzdy ve výši 75 % průměrného výdělku,
- c) za dobu přerušení práce (odpadlého pracovního výkonu) v pracovní směně začínající v následujícím 8. až 14. kalendářním dni po přerušení práce náhrada mzdy ve výši 85 % průměrného výdělku,

---

<sup>\*/1</sup> § 129 ZP

<sup>\*/2</sup> § 130 ZP

- d) za dobu přerušení práce (odpadlého pracovního výkonu) v pracovní směně začínající v následujícím 15. a dalším kalendářním dni po přerušení práce náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.
3. Náhrada mzdy podle předchozího odstavce tohoto článku nepřísluší zaměstnanci, který se nedostavil do zaměstnání, pokud tomu nebránila obecně vyhlášená opatření.
4. V případě důsledků nepříznivých povětrnostních vlivů uvedených v odstavci 2 tohoto článku může být zaměstnanci po dohodě s příslušnými odborovými orgány určeno čerpání dovolené až do rozsahu sedmi kalendářních dnů, a to za předpokladu, že jej nelze převést na jinou práci.

### Článek 26 - Mzda při převedení na jinou práci

1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě z důvodu:
- ohrožení nemocí z povolání,
  - karantény nařízené podle předpisů o opatřeních proti přenosným nemocem,
  - odvrácení živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku.
2. Doplatek podle předchozího odstavce bodu a) přísluší i tehdy, přejde-li zaměstnanec k jinému zaměstnavateli, protože pro něj dosavadní zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci. Doplatek poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, který ho zaměstnává v době, po kterou doplatek přísluší; vyplacený doplatek tomuto zaměstnavateli uhradí zaměstnavatel, u něhož došlo ke vzniku ohrožení nemocí z povolání.
3. Vláda stanoví nařízením, za jakých podmínek uhradí příslušný orgán státní správy náklady na případný doplatek mzdy podle odstavce 1 písmeno b) zaměstnavateli, který jej poskytl.
4. Je-li zaměstnanec se svým souhlasem převeden z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele (předpokladem je, že není možno učinit jiná vhodná opatření) na jinou práci než je uvedena v pracovní smlouvě, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku.
5. 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<sup>\*/</sup>, 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.

### Článek 27 - Odměňování při vadné práci

1. Vyrobí-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu

---

<sup>\*/</sup> § 37 odst. 2 písm. b) ZP

mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

2. Shodně s ustanovením první věty předchozího odstavce se postupuje, jakmile zaměstnanec zavíní nehodu, mimořádnou událost a dále v práci nepokračuje. Mzda v tomto případě nepřísluší za čas od vzniku nehody, mimořádné události, mimořádnosti nebo nehodové události do skončení směny.

3. V případě, kdy se prokáže, že zaměstnanec nenese na nehodě, mimořádné události spoluvinu, doplatí se mu částka, o kterou mu byla mzda krácena.

### **Článek 28 - Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách**

1. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení (včetně nařízených lékařských prohlídek) je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu za podmínek uvedených v bodě 1 přílohy k nařízení vlády č. 108/1994 Sb., v platném znění, kterým se provádí ZP.

2. Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří zabezpečují a obsluhují dráhu, organizují drážní dopravu, řídí nebo doprovází drážní vozidlo, je doba zaměstnavatelem nařízených lékařských prohlídek výkonem práce, který se odměňuje v časové mzdě (zákon č.475/2001 Sb., odst.1, §18).

Pokud ostatní zaměstnanci vykonají zaměstnavatelem nařízenou lékařskou prohlídku mimo stanovenou pracovní dobu, poskytne se za dobu nařízeného lékařského vyšetření časová mzda jako při výkonu práce.

### **Článek 29 - 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 v časové mzdě<sup>\*/</sup>. 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.

---

<sup>\*/</sup> § 126 odst. 2 ZP



**Článek 30 - 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:
  - a) Při zjišťování tarifní mzdy a příplatků za praxi se použijí hodinové mzdové tarify (podle příslušné týdenní pracovní doby) uvedené v příloze č.1.1 písmeno A a B tohoto řádu.
  - b) Při zjišťování ostatních složek vyjádřených v měsíčních částkách se bez ohledu na skutečný počet pracovních dnů ve zúčtovacím období použije při přepočtu měsíční částky na jednu hodinu příslušný koeficient. Tento koeficient je stanoven jako:
    - 1/155 - činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance 36 hodin,
    - 1/162 - činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance 37,5 hodiny,
    - 1/175 - 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 31 - Průměrný výdělek pro pracovní právní účely**

1. Zjišťování průměrného výdělku pro účely tohoto řádu se řídí obecně platnými ustanoveními zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.
2. Bližší podmínky pro zjišťování průměrného výdělku jsou stanoveny zvláštním opatřením (příloha č.1.5 tohoto řádu).

**Článek 32 - Odměna za pracovní pohotovost**

1. Je-li zaměstnanci nařízeno, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště, přísluší mu za hodinu pohotovosti odměna ve výši uvedené v příloze č.1.1 písmeno K tohoto řádu.
2. Při nařízené pracovní pohotovosti na pracovišti mimo pracovní dobu přísluší zaměstnanci za hodinu této pohotovosti odměna ve výši uvedené v příloze č.1.1 písmeno K tohoto řádu.
3. Je-li zaměstnanec během pohotovosti povolán k výkonu práce, obdrží příslušnou odměnu (podle ustanovení odstavce 1 nebo 2) za skutečnou dobu pracovní pohotovosti a od počátku do skončení výkonu práce příslušnou mzdu za vykonanou práci.

**Článek 33 - 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 tisíce hodin je uvedena v příloze č.1.6 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 34 - Zvláštní odměna**

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům zvláštní odměnu. Bližší podmínky pro poskytování této zvláštní odměny jsou stanoveny v příloze č.1.7 tohoto řádu.

**Článek 35 - Normování práce**

1. Při odměňování mohou být využity též normy spotřeby práce.
2. Při tvorbě, uplatňování a změnách norem spotřeby práce se postupuje podle platných právních předpisů, směrnic a metodických pokynů.

**Článek 36 - Splatnost mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy**

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

**Článek 37 - Výplata mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy**

1. Mzda, odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy (dále jen „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<sup>\*/1</sup>.
3. Zaměstnanci s místem výkonu práce podle pracovní smlouvy v cizině lze s jeho souhlasem poskytovat mzdu nebo její část v dohodnuté jiné než české měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurs devizového trhu nebo přepočítací poměr. Pro přepočtení 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 příslušnými odborovými orgány.

<sup>\*/1</sup> § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993, o České národní bance

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 na zotavenou 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 <sup>\*/2</sup>.
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 <sup>\*/3</sup> nebo spořitelního či úvěrního družstva <sup>\*/4</sup>, 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 38 - Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy (dále jen „mzda“) lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen
  - a) zálohu na daň z příjmu fyzických osob,
  - b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění,
  - c) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
  - d) částky postižené výkonem rozhodnutí nařízeným soudem, správním úřadem nebo orgánem zmocněným k tomu zákonem,
  - e) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady,
  - f) náborové a jiné příspěvky, které byly zaměstnanci vyplaceny v náboru a které je zaměstnanec povinen podle právních předpisů vrátit,
  - g) náhradu mzdy za dovolenou na zotavenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok, popřípadě na niž mu nárok nevznikl,

<sup>\*/2</sup> § 11 zákona ČNR č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniemi, ve znění pozdějších změn

<sup>\*/3</sup> Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších úprav

<sup>\*/4</sup> 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 příjmů, v platném znění,

*Příloha č. 1 PKS ČD na rok 2006*

h) přeplatky na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění a státní sociální podpory a neprávem přijaté částky dávek sociálního zabezpečení, pokud je zaměstnanec povinen tyto přeplatky a neprávem přijaté částky vrátit na základě vykonatelného rozhodnutí podle zvláštních právních předpisů.

Pořadí srážek ze mzdy stanoví vláda nařízením č. 108/1994 Sb., v platném znění.

2. Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy zabezpečí provádění srážek ze mzdy:
  - a) na penzijní připojištění zaměstnance, a to na základě žádosti zaměstnance,
  - b) na úhradu pohledávek týkajících se odborového orgánu odborové organizace působící v ČD, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance,
  - c) v případě, že je zaměstnanci na náklad zaměstnavatele poukazována mzda na jeho účet u peněžního ústavu i v ostatních případech (například životní kapitálové pojištění, dohody o srážkách ze mzdy podle § 551 občanského zákoníku).

### **Článek 39 - Seznámení zaměstnanců**

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

### **Článek 40 - Zrušovací ustanovení**

1. Vnitřní předpisy upravující odměňování zaměstnanců, které byly vydány zaměstnavatelem přede dnem účinnosti tohoto řádu a které nejsou v rozporu s jeho ustanoveními, zůstávají v platnosti, ostatní pozbývají platnosti nejpozději 90 dní po dni účinnosti tohoto řádu.

### **Článek 41 - Závěrečná ustanovení**

1. Právní vztahy upravené 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, forem mzdy a jejich změn, 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 příslušnými odborovými orgány.
4. Za správné uplatňování tohoto řádu odpovídají vedoucí příslušných organizačních jednotek nebo jimi pověřené vedoucí zaměstnanci.

**SAZBY MZDOVÝCH TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ A ODMĚN****A. Mzdové tarify (článek 4 bod 2 tohoto řádu)**

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu		
		40 hod.	37,5 hod.	36,0 hod.
1	7 800	44,60	48,10	50,30
2	8 950	51,10	55,20	57,70
3	10 050	57,40	62,00	64,80
4	11 150	63,70	68,80	71,90
5	12 250	70,00	75,60	79,00
6	13 400	76,60	82,70	86,50
7	14 550	83,10	89,80	93,90
8	15 550	88,90	96,00	100,30
9	16 700	95,40	103,10	107,70
10	17 850	102,00	110,20	115,20
11	18 900	108,00	116,70	121,90
12	20 050	114,60	123,80	129,40
13	21 150	120,90	130,60	136,50
14	22 550	128,90	139,20	145,50
15	25 250	144,30	155,90	162,90
16	27 900	159,40	172,20	180,00

**B. Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi (článek 5 bod 6 tohoto řádu)****Tabulka č.1: Kč/měsíc**

TS / pásmo	Započtená délka doby praxe přes									
	3 r. 1.	6 r. 2.	9 r. 3.	12 r. 4.	15 r. 5.	18 r. 6.	21 r. 7.	24 r. 8.	27 r. 9.	30 r. 10.
1	40	80	120	160	210	270	340	410	480	550
2	40	80	130	190	250	330	410	490	570	650
3	40	80	140	210	300	390	480	570	660	750
4	40	90	150	250	350	450	550	650	750	850
5	40	90	180	290	400	510	620	730	840	950
6	50	100	210	330	450	570	690	810	930	1050
7	60	120	240	370	500	630	760	890	1020	1150
8	70	140	270	410	550	690	830	970	1110	1250
9	80	160	300	450	600	750	900	1050	1200	1350
10	90	180	330	490	650	810	970	1130	1290	1450
11	100	210	390	570	750	930	1110	1290	1470	1650
12	110	250	450	650	850	1050	1250	1450	1650	1850
13	120	290	510	730	950	1170	1390	1610	1830	2050
14	130	330	570	810	1050	1290	1530	1770	2010	2250
15	140	370	630	890	1150	1410	1670	1930	2190	2450
16	150	410	690	970	1250	1530	1810	2090	2370	2650

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

TS / pásmo	Započtená délka doby praxe přes									
	3 r. 1.	6 r. 2.	9 r. 3.	12 r. 4.	15 r. 5.	18 r. 6.	21 r. 7.	24 r. 8.	27 r. 9.	30 r. 10.
1	0,30	0,50	0,80	1,00	1,30	1,70	2,20	2,60	3,10	3,50
2	0,30	0,50	0,80	1,20	1,60	2,10	2,60	3,10	3,60	4,10
3	0,30	0,50	0,90	1,30	1,90	2,50	3,10	3,60	4,20	4,80
4	0,30	0,60	1,00	1,60	2,20	2,90	3,50	4,10	4,80	5,40
5	0,30	0,60	1,10	1,90	2,60	3,30	4,00	4,70	5,40	6,10
6	0,30	0,60	1,30	2,10	2,90	3,60	4,40	5,20	5,90	6,70
7	0,40	0,80	1,50	2,40	3,20	4,00	4,80	5,70	6,50	7,30
8	0,40	0,90	1,70	2,60	3,50	4,40	5,30	6,20	7,10	8,00
9	0,50	1,00	1,90	2,90	3,80	4,80	5,70	6,70	7,70	8,60
10	0,60	1,10	2,10	3,10	4,10	5,20	6,20	7,20	8,20	9,30
11	0,60	1,30	2,50	3,60	4,80	5,90	7,10	8,20	9,40	10,50
12	0,70	1,60	2,90	4,10	5,40	6,70	8,00	9,30	10,50	11,80
13	0,80	1,80	3,30	4,70	6,10	7,50	9,00	10,40	11,80	13,20
14	0,80	2,10	3,70	5,20	6,80	8,30	9,90	11,40	13,00	14,50
15	0,90	2,40	4,10	5,70	7,40	9,10	10,80	12,50	14,10	15,80
16	1,00	2,60	4,50	6,30	8,10	9,90	11,70	13,50	15,30	17,10

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

TS / pásmo	Započtená délka doby praxe přes									
	3 r. 1.	6 r. 2.	9 r. 3.	12 r. 4.	15 r. 5.	18 r. 6.	21 r. 7.	24 r. 8.	27 r. 9.	30 r. 10.
1	0,20	0,50	0,70	1,00	1,30	1,70	2,10	2,50	3,00	3,40
2	0,20	0,50	0,80	1,20	1,50	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00
3	0,20	0,50	0,90	1,30	1,90	2,40	3,00	3,50	4,10	4,60
4	0,20	0,60	0,90	1,50	2,20	2,80	3,40	4,00	4,60	5,20
5	0,20	0,60	1,10	1,80	2,50	3,10	3,80	4,50	5,20	5,90
6	0,30	0,60	1,30	2,00	2,80	3,50	4,30	5,00	5,70	6,50
7	0,40	0,70	1,50	2,30	3,10	3,90	4,70	5,50	6,30	7,10
8	0,40	0,90	1,70	2,50	3,40	4,30	5,10	6,00	6,90	7,70
9	0,50	1,00	1,90	2,80	3,70	4,60	5,60	6,50	7,40	8,30
10	0,60	1,10	2,00	3,00	4,00	5,00	6,00	7,00	8,00	9,00
11	0,60	1,30	2,40	3,50	4,60	5,70	6,90	8,00	9,10	10,20
12	0,70	1,50	2,80	4,00	5,20	6,50	7,70	9,00	10,20	11,40
13	0,70	1,80	3,10	4,50	5,90	7,20	8,60	9,90	11,30	12,70
14	0,80	2,00	3,50	5,00	6,50	8,00	9,40	10,90	12,40	13,90
15	0,90	2,30	3,90	5,50	7,10	8,70	10,30	11,90	13,50	15,10
16	0,90	2,50	4,30	6,00	7,70	9,40	11,20	12,90	14,60	16,40

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

TS / pásmo	Započtená délka doby praxe přes									
	3 r. 1.	6 r. 2.	9 r. 3.	12 r. 4.	15 r. 5.	18 r. 6.	21 r. 7.	24 r. 8.	27 r. 9.	30 r. 10.
1	0,20	0,50	0,70	0,90	1,20	1,60	2,00	2,40	2,80	3,20
2	0,20	0,50	0,70	1,10	1,40	1,90	2,40	2,80	3,30	3,70
3	0,20	0,50	0,80	1,20	1,70	2,20	2,80	3,30	3,80	4,30
4	0,20	0,50	0,90	1,40	2,00	2,60	3,20	3,70	4,30	4,90
5	0,20	0,50	1,00	1,70	2,30	2,90	3,60	4,20	4,80	5,50
6	0,30	0,60	1,20	1,90	2,60	3,30	4,00	4,70	5,30	6,00
7	0,30	0,70	1,40	2,10	2,90	3,60	4,40	5,10	5,90	6,60
8	0,40	0,80	1,60	2,40	3,20	4,00	4,80	5,60	6,40	7,20
9	0,50	0,90	1,70	2,60	3,40	4,30	5,20	6,00	6,90	7,80
10	0,50	1,00	1,90	2,80	3,70	4,70	5,60	6,50	7,40	8,30
11	0,60	1,20	2,20	3,30	4,30	5,30	6,40	7,40	8,40	9,50
12	0,60	1,40	2,60	3,70	4,90	6,00	7,20	8,30	9,50	10,60
13	0,70	1,70	2,90	4,20	5,40	6,70	7,90	9,20	10,50	11,70
14	0,70	1,90	3,30	4,60	6,00	7,40	8,70	10,10	11,50	12,90
15	0,80	2,10	3,60	5,10	6,60	8,10	9,50	11,00	12,50	14,00
16	0,90	2,30	3,90	5,50	7,10	8,70	10,30	11,90	13,50	15,10

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

12,-Kč za hodinu práce v noci

**D. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 15 bod 1 tohoto řádu)**

15,- Kč za hodinu práce o sobotách a nedělích

**E. Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou (článek 16 bod 1 tohoto řádu)**

Výška	Kč za hodinu práce	
	v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách (bod 2 písm. a)	ve vnucených polohách bez pracovních plošin (bod 2 písm. b)
od 5 metrů	5,-	7,-
od 10 metrů	7,-	12,-
od 50 metrů	11,-	16,-

**F. Příplatek za dělenou směnu (článek 17 tohoto řádu)**

33,- Kč za každou hodinu rozdělení směny

**G. Příplatek za režim práce (článek 18 tohoto řádu)**

Režim práce	Kč za odpracovanou hodinu
Vícesměnný (bod 1)	10, -
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Zaměstnanci, kteří nesplňují podmínky dle bodu 1, a kteří pracující ve vícesměnném režimu ojedinele (bod 2),</li> <li>➤ pracoviště s celodenním provozem (bod 3),</li> <li>➤ práce na výlukách (bod 4)</li> </ul>	7,-
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ příplatek za směnu (bod 6): 20,- Kč</li> <li>➤ příplatek za směnu (bod 7): 30,- Kč</li> </ul>	



**H. Osobní příplatek (článek 19 bod 1 tohoto řádu)**

Tarifní stupeň	Osobní příplatek v Kč měsíčně	
	A	B
9	1600	800
10	2000	1000
11	2400	1200
12	2800	1400
13	3200	1600
14	3600	1800
15	3800	1900
16	4000	2000

**J. Služební příplatek pro zaměstnance HZS ČD ve stejnokroji s funkčním označením (článek 20 bod 1 tohoto řádu)**

Tarifní stupeň	Příplatek Kč měsíčně
5	380
6	450
7	600
8	750
9	900
10	1050
11	1200
12	1350
13	1500
14	1580
15	1650
16	1880

**K. Odměna za pracovní pohotovost (článek 32 bod 1 a 2 tohoto řádu)**

Druh pracovní pohotovosti	Kč za hodinu pohotovosti
mimo pracoviště (bod 1)	15,-
na pracovišti (bod 2)	40,-

**L. Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (článek 13 tohoto řádu)**

<b>Bod 2</b>	10,- Kč za hodinu práce v tomto prostředí
<b>Bod 3</b>	80,- Kč za hodinu práce při použití izolačních dýchacích přístrojů ve zdraví škodlivém prostředí

## FORMY MZDY

Pro odměňování zaměstnanců lze uplatnit podle konkrétních podmínek práce mzdu časovou, úkolovou, případně podílovou.

### A. Časová mzda

1. Časová mzda se určuje jako měsíční tarif odpovídající odpracované době, popř. jako součin mzdového tarifu příznaného tarifního stupně a odpracované doby.
2. Časová mzda se uplatní podle charakteru práce a dalších podmínek především na pracovištích, kde jsou splněny některé z těchto předpokladů:
  - a) od zaměstnanců se požaduje především plnění úkolů podle ukazatelů kvality, hospodárnosti a efektivnosti práce a úkolů technickoorganizačního rozvoje,
  - b) jsou vytvořeny technické a organizační podmínky pro stabilní výkonnost,
  - c) dosažení požadovaných výsledků práce se zabezpečuje organizací práce, chodem výrobního zařízení, nebo přímo technologickým procesem,
  - d) technické a organizační podmínky práce a různorodost střídání pracovních činností neumožňují předem spolehlivě a hospodárně stanovit přesný technologický a pracovní postup a výkonové normy a zajistit spolehlivou evidenci dosažených výsledků práce jednotlivce,
  - e) jedná se o činnosti v řízení výroby a práce a hospodářsko-správní činnosti,
  - f) uplatnění jiné mzdové formy je nevhodné nebo administrativně náročné.
3. Časová mzda se dále uplatní k odměňování zaměstnanců, kteří jsou vystaveni nebezpečí úrazu, a tam, kde je použití forem úkolové mzdy vyloučeno.
4. Pro účinné uplatnění časové mzdy je nutno vytvořit potřebné technickoekonomické podmínky, zejména:
  - a) zabezpečit technickou a organizační přípravu výroby a práce,
  - b) určit pro stanovené časové období pracovní úkoly kolektivům a jednotlivcům konkrétními ukazateli množství, kvality, hospodárnosti a efektivnosti práce, přitom ukazatele určovat přednostně na základě příslušných norem.
  - c) zabezpečit kontrolu plnění stanovených úkolů a odpracované doby a jejího využití.

### B. Úkolová mzda

1. Úkolová mzda se určuje jako součin hodinového mzdového tarifu tarifního stupně vykonávané práce a počtu normohodin, nebo jako souhrn úkolových sazeb za odvedené jednotky výkonu v zúčtovacím období. Při používání úkolové mzdy se vychází z normy času, popř. z ní odvozené úkolové sazby za jednotku výkonu nebo normy množství za jednotku času.
2. Úkolová mzda se uplatní na pracovištích, kde převažuje zájem na plnění ukazatelů výkonu, kde charakter práce umožňuje předem hospodárně stanovit pracovní, popř. technologický postup a výkonové normy, spolehlivě evidovat a kontrolovat množství a kvalitu práce a kde zaměstnanci svým výkonem významně ovlivňují kvantitativní výsledky práce.
3. Pro účinné uplatnění úkolové mzdy je nutno vytvořit potřebné technickoekonomické podmínky, zejména:
  - a) stanovit předem technologický postup, pracovní postup a výkonové normy,

- b) vytvořit nezbytné technické a organizační předpoklady pro plynulé plnění uložených úkolů,
  - c) zabezpečit spolehlivou kontrolu množství a kvality odvedené práce.
- 4.** Úkolová mzda se uplatňuje jako přímá nebo diferencovaná (progresivní, regresivní), a to buď individuální nebo kolektivní.
- 5.** Individuální úkolová mzda se uplatní u zaměstnanců, u nichž je zájem především na individuálních výsledcích práce a u nichž lze vytvořit podmínky pro sledování plnitelnosti výkonových norem jednotlivými zaměstnanci.
- 6.** Kolektivní úkolová mzda se uplatní u pracovních kolektivů, u nichž je zájem především na společných výsledcích práce, popř. u kterých nelze přesně sledovat plnění výkonových norem jednotlivými zaměstnanci.
- 7** Kolektivní úkolový výdělek rozděluje jednotlivým zaměstnancům bezprostředně nadřízený vedoucí podle jejich zásluh na dosažení celkového výsledku, přičemž je povinen zhodnotit přínos jednotlivých zaměstnanců k dosaženým výsledkům a s hodnocením zaměstnance seznámit.
- 8.** Kolektivní úkolový výdělek se rozděluje předem určeným způsobem:
- a) u kolektivních forem úkolové, podílové a smíšené mzdy se předem určené procento kolektivního výdělku rozdělí jednotlivým zaměstnancům podle tarifní mzdy. Tarifní mzdou se pro tyto účely rozumí součin mzdového tarifu tarifního stupně odpovídajícího vykonávané práci a skutečně odpracované doby. U zaměstnanců s měsíční mzdou se do odpracované doby zahrnuje i doba překážek v práci kratších než jedna směna,
  - b) zbývající část kolektivního výdělku v úkolové, podílové a smíšené mzdě a celá kolektivní prémie a případně kolektivní odměna se rozdělí podle závěrů hodnocení přínosů jednotlivých zaměstnanců k dosaženým celkovým výsledkům.
- 9.** Úkolová forma mzdy se nesmí používat na těch pracovištích, kde jsou zaměstnanci při práci vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu (např. při pracích za nepřerušeno provozu v kolejišti, ve výškách, v blízkosti elektrických částí pod napětím, při pracích ve zdraví škodlivém prostředí, mzdově zvýhodněných dle přílohy č. 1.3 k tohoto řádu).

### **C. Podílová mzda**

- 1.** Podílová mzda se určuje podílem předem stanoveným v procentech z peněžně vyjádřených výkonů, tržeb, obratu apod. dosažených jednotlivým zaměstnancem nebo kolektivem zaměstnanců za určené období. Podílovou mzdu lze uplatňovat na pracovištích, kde převažuje zájem na dosažení výkonu, který je možno měřit a kontrolovat souhrnnými ekonomickými ukazateli a který mohou zaměstnanci výrazně ovlivnit vlastní, samostatnou organizací práce a využitím pracovního času.
- 2.** Podílovou mzdu lze uplatnit pouze se souhlasem zaměstnanců.
- 3.** Podílovou mzdu lze uplatnit pouze na základě pokynů organizační (výkonné) jednotky vydaných po projednání s příslušnými odborovými orgány, ve kterých se vymezi zejména okruh pracovních činností, popř. pracovišť, kde lze zaměstnance odměňovat podílovou mzdou, metodika určení výše sazby podílové mzdy, složky mzdy zahrnované do sazby, diferenciací sazeb podílové mzdy za splnění a za překročení nebo neplnění stanovených výkonů, sezónní sazby, popř. diferenciací sazeb podle středisek a sortimentu.

**VYMEZENÍ ZTÍŽENÉHO A ZDRAVÍ ŠKODLIVÉHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ**

1. Chemické škodliviny vyvolávají chronické otravy, jejich koncentrace v ovzduší překračují průměrnou nejvyšší přípustnou koncentraci pro pracovní prostředí (dále jen „NPK-P“) nebo současné působení více škodlivin vyvolává chronické otravy, za předpokladu jejich aditivního účinku, pokud je součet podílů průměrných koncentrací jednotlivých látek a jejich průměrných NPK-P větší než podle vzorce

$$\text{Suma} = \frac{\text{průměr koncentrace škodliviny}}{\text{průměr NPK-P}} \text{ je větší než } 1$$

a škodliviny vyvolávají akutní otravy s nebezpečím smrti v krátké době (například oxid uhelnatý, kyanovodík, sirovodík), pokud je významné nebezpečí výronů těchto látek v koncentracích překračujících mezní NPK-P.

2. Koncentrace prachu (aerosoly bez toxického účinku) s fibrogenním účinkem v ovzduší překračují průměrné NPK-P a kde se vyskytuje prach při práci v podzemí.

3. Hodnoty zrychlení vibrací v dB nebo efektivní hodnoty zrychlení vibrací v  $\text{m/s}^2$  překračují celosměnné přípustné hodnoty.

4. Ionizující záření překračuje 3/10 nejvyšší přípustné dávky pro zaměstnance.

5. Hygienicky únosné hodnoty elektromagnetického záření platné pro zaměstnance jsou překračovány.

6. Infračervené záření - teplo způsobuje výskyt žárové katarakty (práce s tekutým kovem nebo sklem v průmyslové výrobě) nebo výskyt tak nepříznivých mikroklimatických podmínek, při nichž výsledná teplota kulového teploměru vysoce přesahuje maximální teplotu  $T_{gA}$  a pracovní režim nemůže být upraven tak, aby tato expozice byla časově kompenzována.

7. Technické zabezpečení laserů třídy III.b a vyšší nevyklučuje zasažení přímým nebo odraženým paprskem.

8. Riziko profesionálního infekčního onemocnění je klasifikováno jako těžké s případnými trvalými následky na zdraví vlivem nákazy brucelózy, virových hepatitid všech skupin, lepry, ornitózy a psitakózy, příjice, tuberkulózy, břišního tyfu, rickettsios, Weilovy nemoci, Q horečky, onemocnění anaerobními klostridii, antraxu, cholery, moru, vztekliny, dále u onemocnění způsobených lidskými a opičími herpatickými viry, virovou hemoragickou horečkou, viry vyvolávajícími záněty centrální nervové soustavy, bakteriálními a mykotickými toxiny, lidskými a opičími retroviry, pomalými virovými infekcemi, onkogenními lidskými viry typu DNA a RNA, nákazy vyvolané tzv. orgánovými mykózami a dalšími infekcemi obdobného závažného účinku, například legionelózy, pasteurelozy, amebová dyzenterie, onemocnění EB virem, cytomegalovirem, virem lymfocitární choriomeningitidy, virem Marburg apod.

9. Při přímém kontaktu s alergeny, tj. při práci s látkami, které jsou známy jako silné alergeny, jestliže se opakovaně vyskytují alergická onemocnění dýchacích cest; jedná se zejména o práce spojené s výrobou dinitrochlorbenzenu, výrobou a výzkumem diagnostických preparátů a výrobou barvotvorných složek pro foto.

10. Při práci s prokázanými chemickými karcinogeny nebo v provozech s rizikem chemické karcinogenity.

11. Opravy použitých olověných akumulátorových baterií.

12. Obsluha výsyvky a vybírání škváry a popele v uzavřených prostorách pod kotli.

13. Kominické práce průmyslové (čištění kanálů, komínů apod.).

## Příloha č.1.3 PKS ČD na rok 2006

14. Výroba pesticidních (antiparazitních) přípravků kapalných i pevných homogenizací, mletím, mísením a jejich používání postřikem, jestliže jde o přípravky označené jako jedy nebo zvlášť nebezpečné jedy.
15. Dezinfekce, dezinfekce a deratizace plynováním.
16. Nátěry, postřik a poprach pesticidních přípravků (chemických látek na ochranu rostlin), které jsou klasifikovány jako jedy, zařazené do skupiny zvlášť nebezpečných nebo ostatních jedů.
17. Izolační práce (příprava tmelů, keramické obklady, dlažby a vyzdívků včetně spárování a potěrů) kyselinovzdornými tmely na bázi syntetických pryskyřic v uzavřených prostorách.
18. Izolace ploch deskami různých druhů, kladenými do horkých asfaltových tmelů v uzavřených prostorách.
19. Nanášení a úprava polyesterových laminátových izolací stříkáním na montážních pracovištích strojní soupravou v uzavřených prostorách.
20. Povrchové úpravy litým asfaltem s ručním roztíráním vkleče.
21. Čištění výrobního zařízení, tanků, nádrží, zásobníků, železničních cisteren a autocisteren, pokud zaměstnanec pracuje uvnitř.
22. Svařování elektrickým obloukem v uzavřených prostorách.
23. Prach (aerosoly bez toxického účinku) při speciálních svářečských pracích.
24. Tryskání křemičitým pískem v tryskacích strojích nebo ručně s obsluhou mimo tryskací prostor.
25. Tryskání broky, ocelovou drtí v tryskací komoře za použití ochranné masky nebo ochranného oděvu s přívodem vzduchu.
26. Vibrace při kácení a odvětvování stromů a zpracování dřeva motorovou pilou se spalovacím motorem.
27. Ionizující záření.
28. Defektoskopické měření pomocí mobilních defektoskopů.
29. Zkoušení vad zařízení a konstrukcí bez porušení celistvosti (defektoskopie, nedestruktivní zkoušky) na mobilních (přechodných) pracovištích uzavřenými radioaktivními zářiči (defektoskopie gama záření) nebo přenosnými a mobilními rentgenovými přístroji, např. v geologickém průzkumu při karotáži apod.
30. Rentgenoskopie při vyhodnocení zkoumaného předmětu nebo materiálu vizuálním pozorováním např. při zkoušení slitin lehkých kovů, plastů, tenkostěnných ocelových výrobků apod.
31. Infekce s rizikem profesionálního onemocnění ve skupině vyjmenovaných nálezů.
32. Čištění žump a vpustí nebo průlezných kanalizačních stok, kanalizačního potrubí a přípojek v podzemí. Čištění žump, kalových jám a dalších zařízení na odpady tuhé i tekuté se vstupem do kalového prostoru, včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní vyšetřování.
33. Řezání, obrábění a jiné operace spojené s výrobou a opracováním materiálů, obsahujících azbest.
34. Broušení brzdového a spojkového obložení, osinkových lisovaných výrobků a gumosinkových pásů na brusných agregátech včetně seřízení.
35. Použití izolačních dýchacích přístrojů v případě zdravotně vysoce rizikové práce, které jsou programovány, pro něž je předem stanoven pracovní postup, jejichž výkon je upraven zvláštními předpisy a pokyny k zajištění BOZP a s nimiž je spojeno mimořádně vysoké zdravotní riziko vyplývající z nedýchatelného pracovního ovzduší, způsobeného

*Příloha č.1.3 PKS ČD na rok 2006*

- a) vlivem krajně nebezpečné koncentrace zdraví škodlivých nebo jedovatých látek plyných, kapalných tvořících mlhu nebo páry, anebo tuhých látek rozptýlených v prach nebo dým, a to zejména v případě, že podíl kyslíku v pracovním ovzduší klesl pod 16 %, nebo koncentrace škodlivin trvale nebo nárazově vysoce překračují nejvyšší přípustnou koncentraci a filtrační dýchací přístroje (dýchací přístroje s vyměnitelnými filtry) spolehlivě nechrání a je nutné použít pracovní izolační dýchací přístroje (např. dýchací přístroje s kapalným kyslíkem, vyvíječem kyslíku, dýchací přístroje kyslíkové s regenerací nebo vzduchové bez regenerace vydechovaného vzduchu, hadicové dýchací přístroje apod.), doplněné podle potřeby ochranným oblekem,
- b) vlivem vysoké teploty pracovního ovzduší s vysokou koncentrací škodlivých nebo jedovatých látek, takže k ochraně zdraví je třeba mimo izolační dýchací přístroje použít speciální ochranu těla (např. kovový skafandr s nehořlavým teploizolačním oblekem, azbestový oblek, nehořlavý teploizolační oděv s kovovou odrazovou vrstvou apod.),
- c) tím, že práce se konají pod vodou a je při nich nezbytné používat potápěcí přístroje (s přívodem přetlakového vzduchu hadicí), dýchací přístroje se vzduchem stlačeným v láhvi, kyslíkové přístroje s regenerací vzdušnin.

Pokud v příloze č. 1.3 není uvedeno ztížené a zdraví škodlivé pracovní prostředí, za které náleží při práci v tomto prostředí příplatek, vymezení těchto činností obsahuje příloha č. 2 nařízení vlády č. 333/1993 Sb.

## POSKYTOVÁNÍ ODMĚN ZA ZABRÁNĚNÍ ÚNIKU TRŽEB V ŽELEZNIČNÍ PŘEPRAVĚ OSOB A ZAVAZADEL

### 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 z inkasovaných tržeb se při dodržení dále uvedených podmínek poskytují:
- vlakvedoucímu,
  - průvodčímu vlaků osobní dopravy,
  - vlakovému revizorovi,
  - strojvedoucímu s komerčním odbavením cestujících.

### 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:
- vydání jízdního dokladu ve vlaku,
  - vybrané nebo dodatečně zaplacené částky (jízdné, manipulační přírážky, přírážky k jízdnému, náhrady) od cestujících,
  - odbavení cestujícího na kilometrickou banku.

### Článek 4 - Výše odměny

1. Odměny za zabránění úniků tržeb a za řešení porušení SPPO ze strany cestujících se poskytují:
- za položky podle předpisu ČD TR 10, ceník 9A:
    - ✓ do částky 400,- Kč/osoba včetně ve výši 10 %,
    - ✓ nad částku 400,- Kč/osoba ve výši 5 %,
  - za vystavení jízdenky (mimo obyčejné jízdenky ceník 3, TR 10), dovozného a přepravného (mimo položek podle předpisu ČD TR 10, ceník 9A) ve výši 10 %,
  - za vystavení obyčejné jízdenky (dle ceníku 3, TR 10) ve výši 7 %,
  - za každý odebraný kontrolní kupón kilometrické banky ve výši 4,- Kč/kupón.
2. Za každý jednotlivý případ lze poskytnout odměnu pouze podle jedné ze sazeb tohoto článku.

*Příloha č.1.4 PKS ČD na rok 2006*

**Článek 5 - Výplata odměn**

1. Odměny se vyplácejí ze mzdových nákladů příslušné organizační jednotky 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 zaplacený a je možné je vyplatit bez ohledu na to, zda jízdné, přepravné, manipulační přírážka, přírážka k jízdnému nebo přírážka za porušení SPPO byla zaplacená 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 směnárný při odvodu tržeb.
5. Zaměstnanci jsou povinni poskytnutou odměnu vrátit v případě, pokud se následně zjistí, že jízdné, doplatek jízdného, manipulační přírážka, přírážka příp. náhrady, jakož i odebrané kontrolní kupóny kilometrické banky, byly od cestujícího vybrány neoprávněně.

**Článek 6 - Všeobecná ustanovení**

1. Za evidenci a správné uplatňování těchto směrnic zodpovídá vedoucí příslušné organizační jednotky.
2. Vyplacené částky odměn tvoří připočitatelnou částku k rozpočtu mzdových prostředků příslušné organizační složky.



## ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉHO VÝDĚLKU PRO PRACOVNĚPRÁVNÍ ÚČELY

### Článek 1 - Úvodní ustanovení

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

### Článek 2 - Zjišťování průměrného výdělku

1. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období, přičemž průměrný výdělek nesmí být nižší, než minimální mzda stanovená vládním nařízením.
2. Průměrným výdělkem se rozumí pro účely těchto pravidel průměrný hodinový výdělek.
3. Jestliže je zaměstnanci v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda (část mzdy), která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, pro účely zjišťování průměrného výdělku se určí její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy se zahrne do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za níž se mzda poskytuje. Do hrubé mzdy se pro účely zjišťování průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy podle věty první úměrně odpovídající odpracované době.
4. Přiznané zvláštní odměny (dle přílohy č. 1.7 řádu) se rozpočítávají do hrubé mzdy do čtyř kalendářních čtvrtletí.

### Článek 3 - Hrubá mzda

1. Za hrubou mzdu pro zjištění průměrného výdělku se považuje mzda, která byla v rozhodném období zaměstnanci zúčtována k výplatě. Do hrubé mzdy se nezahrnuje mzda, která je zcela nebo zčásti osvobozena od daně ze mzdy. To neplatí, jde-li o mzdu osvobozenou od daně ze mzdy
  - podle mezinárodních smluv o zamezení dvojího zdanění,
  - proto, že nedosahuje zdanitelné výše,
  - poskytovanou nevidomým zaměstnancům nebo členům záchranných sborů zřízených podle zvláštních předpisů pro riziková pracoviště za činnost při záchranném zásahu.

Dále se za mzdu nepovažuje

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

### Článek 4 - Rozhodné období

1. Rozhodné období je doba, za kterou se zjišťuje hrubý výdělek zúčtovaný zaměstnanci k výplatě. Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Pro účely zjišťování náhrady škody při

## Příloha č.1.5 PKS ČD na rok 2006

pracovních úrazech a nemocech z povolání je rozhodným obdobím předchozí kalendářní rok, pokud je takto určené rozhodné období pro zaměstnance výhodnější.

2. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí, pokud zaměstnanec v této době odpracoval alespoň 22 dnů. V případě, že zaměstnanec v této době neodpracoval 22 dnů, postupuje se podle čl. 5.

3. Při vzniku pracovního poměru v kalendářním čtvrtletí, ve kterém vznikla potřeba průměrný výdělek vypočíst, je rozhodným obdobím doba od vzniku pracovního poměru.

4. Za odpracovaný den pro posouzení rozhodného období se považuje den, v němž zaměstnanec konal práci podle rozvrhu směn.

5. V případech, kdy se podle pracovních předpisů používá v souvislosti s náhradou škody průměrný výdělek u žáků a studentů nebo u občanů se změněnou pracovní schopností, kteří nejsou zaměstnání, a jejichž příprava pro povolání (činnosti) se provádí podle zvláštních předpisů, vychází se z výše pravděpodobného výdělku, a to ve výši odpovídající alespoň minimální mzdě.

**Článek 5 - Pravděpodobný výdělek**

1. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dnů, používá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek.

2. Pravděpodobný výdělek se zjistí z hrubé mzdy, kterou by zaměstnanec zřejmě dosáhl ve stanovené pracovní době v rozhodném období.

3. Jestliže je pravděpodobný výdělek nižší než minimální mzda, zvýší se na výši odpovídající této minimální mzdě.

4. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje teprve tehdy, když vznikne jeho potřeba pro náhradu mzdy.

5. V případě

a) zaměstnance, který v celém rozhodném období neodpracoval alespoň 22 dní, vypočítá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Tento pravděpodobný výdělek se použije pro celé následující čtvrtletí;

b) nového zaměstnance, který nastoupil do pracovního poměru v průběhu kalendářního čtvrtletí a v tomto období vznikne potřeba výpočtu průměrného výdělku, použije se pravděpodobný výdělek, a to až do té doby, než má zaměstnanec odpracováno alespoň 22 dnů.

**Článek 6 - Závěrečná ustanovení**

1. Vykonává-li zaměstnanec práci v několika pracovních vztazích u téhož zaměstnavatele, posuzuje se mzda v každém pracovním vztahu samostatně.

2. V případě změny mzdového tarifu v průběhu rozhodného období se průměrný výdělek nemění.

## TABULKA PRO PŘEVOD MINUT NA TISÍCINY HODINY

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

**ZVLÁŠTNÍ ODMĚNA**

1. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ČD trval nepřetržitě nejméně 5 let, se poskytnou jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností zvláštní odměna ve výši 5 000,- až 10 000,- Kč ke dni:

- a) životního jubilea 50 let věku,
- b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo plný invalidní důchod, za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou podle § 43 ZP; odměna z tohoto důvodu může být vyplacena pouze jednou,
- c) skončení pracovního poměru dohodou podle § 43 ZP z důvodu nadbytečnosti v souvislosti s uskutečňováním procesu transformace Českých drah podle nařízení vlády č. 322/2002 Sb. Nastoupí-li zaměstnanec, kterému byla odměna poskytnuta, znovu do pracovního poměru k ČD, nelze mu poskytnout další odměnu podle odstavce 1 písmena b) této přílohy.

Zvláštní odměna se poskytnou za předpokladu, že v předchozích 12 kalendářních měsících zaměstnanec odpracoval u ČD celkem nejméně 22 dní.

2. Shodně s bodem 1 se postupuje při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního důchodu před dosažením důchodového věku podle § 30 nebo § 31 zákona číslo 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, s tím rozdílem, že při odchodu zaměstnance do starobního důchodu podle § 30 cit. zákona se odměna poskytnou již ke dni skončení pracovního poměru, pokud tento den spadá do období 31 měsíců před dosažením důchodového věku zaměstnance.

3. Do doby délky nepřetržitého pracovního poměru podle odstavce 1 se započítává:

- a) pracovní poměr v odborových orgánech, působících v rámci ČD včetně činnosti dlouhodobě uvolněných zaměstnanců k výkonu funkce nebo práce v těchto orgánech.
- b) doba plného 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 plného invalidního důchodu opětně pracovní poměr s ČD navázal.

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

- a) zaměstnanec byl zaměstnavatelem, k němuž byl v pracovním poměru nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce u jiného zaměstnavatele,
- b) podle § 27 odstavce 3 a 4 ZP, 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 ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (§ 127 a § 128 ZP) včetně výkonu základní, civilní nebo náhradní vojenské služby a denního studia včetně vědecké aspirantury.

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.

*Příloha č.1.7 PKS ČD na rok 2006*

**5.** V souvislosti s organizačními změnami probíhajícími v ČD bude pracovní poměr zaměstnance, který ukončil pracovní poměr s ČD z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) ZP, nebo z důvodu přechodu práv a povinností z pracovně právních vztahů podle části páté hlavy třetí ZP, posuzován jako nepřetržitý v případě, že do jednoho roku od skončení tohoto pracovního poměru uzavřel nový pracovní poměr s ČD. Generální ředitel ČD může k odstranění tvrdosti udělit výjimku z tohoto ustanovení.

**6.** Zhodnocení výkonu práce pro ČD, a s tím související stanovení konkrétní částky zvláštní odměny určené k výplatě, písemně provede po projednání s příslušným odborovým orgánem vedoucí zaměstnanec organizační složky.

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

**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,bez rozdílu povolání, funkce (pracovní činnosti).
2. Do délky doby praxe se též započítává pracovní poměr pracovníků 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 ZP, 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 ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (§127-128 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 jednotky, 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) ZP, posuzován jako nepřetržitý v případě, že do jednoho roku 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 doby zaměstnání v hlavním pracovním nebo služebním poměru mimo ČD 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, respektive výkonné jednotky, nebo jím pověřený pracovník po projednání s příslušnými odborovými orgány.
8. Zaměstnanci s ukončeným vysokoškolským vzděláním se doba denního řádného studia započítává třemi roky, v případě ukončeného bakalářského studia dvěma roky.

## PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁRNÍCH DNECH

Počet kalendářních dnů	Pracovní doba (v hodinách týdne)								
	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

**TABULKY PRO PŘEVOD DOVOLENÉ POSKYTOVANÉ V KALENDÁRNÍCH  
DNECH NA PRACOVNÍ DNY A NAOPAK**

Dovolená kalendářní dny 36 hodin týdně			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny 37 1/2 hodin týdně			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny 40 hodin týdně			Dovolená pracovní dny
dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů
1	5	09	1/2	1	5	21	1/2	1	5	43	1/2
2	10	17	1 1/2	2	10	43	1 1/2	2	11	26	1 1/2
3	15	26	2	3	16	04	2	3	17	09	2
4	20	34	2 1/2	4	21	26	3	4	22	51	3
5	25	43	3	5	26	47	3 1/2	5	28	34	3 1/2
6	30	51	4	6	32	09	4	6	34	17	4
7	36	00	5	7	37	30	5	7	40	00	5
8	41	09	5 1/2	8	42	51	5 1/2	8	45	43	6
9	46	17	6	9	48	13	6	9	51	26	6 1/2
10	51	26	6 1/2	10	53	34	6 1/2	10	57	09	7
11	56	34	7	11	58	56	7 1/2	11	62	51	8
12	61	43	8	12	64	17	8	12	68	34	8 1/2
13	66	51	9	13	69	39	9	13	74	17	9
14	72	00	10	14	75	00	10	14	80	00	10
15	77	09	10 1/2	15	80	21	10 1/2	15	85	43	10 1/2
16	82	17	11	16	85	43	11 1/2	16	91	26	11 1/2
17	87	26	11 1/2	17	91	04	12	17	97	09	12
18	92	34	12 1/2	18	96	26	13	18	102	51	13
19	97	43	13	19	101	47	13 1/2	19	108	34	13 1/2
20	102	51	14	20	107	09	14	20	114	17	14
21	108	00	15	21	112	30	15	21	120	00	15
22	113	09	15 1/2	22	117	51	15 1/2	22	125	43	15 1/2
23	118	17	16	23	123	13	16 1/2	23	131	26	16 1/2
24	123	26	16 1/2	24	128	34	17	24	137	09	17
25	128	34	17 1/2	25	133	56	18	25	142	51	18
26	133	43	18	26	139	17	18 1/2	26	148	34	18 1/2
27	138	51	19	27	144	39	19	27	154	17	19
28	144	00	20	28	150	00	20	28	160	00	20
29	149	09	20 1/2	29	155	21	20 1/2	29	165	43	20 1/2
30	154	17	21	30	160	43	21 1/2	30	171	26	21 1/2
31	159	26	22	31	166	04	22	31	177	09	22
32	164	34	22 1/2	32	171	26	23	32	182	51	23
33	169	43	23	33	176	47	23 1/2	33	188	34	23 1/2
34	174	51	24	34	182	09	24	34	194	17	24 1/2
35	180	00	25	35	187	30	25	35	200	00	25



**NÁHRADY CESTOVNÍCH VÝDAJŮ ZAMĚSTNANCŮ ČD DOJÍŽDĚJÍCÍCH NA  
PŘECHODOVÉ STANICE V ZAHRANIČÍ A PRACOVNÍKŮ OBSLUHY OSOBNÍCH  
VLAKŮ, PRACOVNÍKŮ OBSLUHY NÁKLADNÍCH VLAKŮ A STROJVEDOUCÍCH  
(VČETNĚ STROJVEDOUCÍCH S KOMERČNÍM ODBAVENÍM) PŘI DOPROVODU  
VLAKU NA PŘECHODOVÉ STANICE V ZAHRANIČÍ A ZPĚT  
(VČETNĚ PEÁŽNÍCH TRATÍ)**

Tato příloha upravuje poskytování cestovních náhrad zaměstnancům dojíždějícím na přechodové stanice v zahraničí k výkonu služby, pracovníkům obsluhy osobních vlaků, pracovníkům obsluhy nákladních vlaků a strojvedoucím (včetně strojvedoucích s komerčním odbavením) při doprovodu vlaku na přechodové stanice v zahraničí a zpět (včetně peážních tratí).

Pro účely této přílohy se pod pojmem „přechodové stanice v zahraničí“ rozumí i další stanice cizích železničních správ.

### **Článek 1 - Úvodní ustanovení**

1. Pokud není dále stanoveno jinak, vztahují se na poskytování cestovních náhrad pro zaměstnance pracující na přechodových stanicích v zahraničí obdobně příslušná ustanovení směrnice ČD, s.o., č.j. 58 305/1998-010, o cestovních náhradách, včetně pozdějších změn a doplňků.
2. U pracovníků obsluhy osobních vlaků, pracovníků obsluhy nákladních vlaků a strojvedoucích (včetně strojvedoucích s komerčním odbavením) se přechodem státní hranice rozumí skutečná doba odjezdu, příjezdu, popřípadě průjezdu v poslední železniční stanici na území ČR. Zaměstnanec tuto dobu vyznačí do provozního záznamu.

### **Článek 2 - Náhrady stravného**

1. Náhrady stravného se zaměstnancům uvedeným v čl. 1 této přílohy poskytují tak, že zaměstnanci náleží, pokud zahraniční pracovní cesta trvá:
  - a) u zaměstnanců dojíždějících na přechodové stanice v zahraničí k výkonu služby
    - více než 12 hodin - 75 % základní sazby,
    - 12 a méně hodin - násobek dvanáctiny z 37,5 % základní sazby stravného v cizí měně a počtu celých hodin;
  - b) u pracovníků obsluhy osobních vlaků, pracovníků obsluhy nákladních vlaků a strojvedoucích (včetně strojvedoucích s komerčním odbavením) při doprovodu vlaku na přechodové stanice v zahraničí a zpět
    - více než 12 hodin - 75 % základní sazby,
    - 12 a méně hodin - násobek dvanáctiny poloviční výše základní sazby stravného v cizí měně a počtu celých hodin.

(Výši denní sazby stravného určuje a zveřejňuje MF ČR opatřením ve Sbírce zákonů).

### **Článek 3 - Kapesné**

1. Zaměstnancům, dojíždějícím na přechodové stanice v zahraničí k výkonu služby, pracovníkům obsluhy osobních vlaků, pracovníkům obsluhy nákladních vlaků a strojvedoucím (včetně strojvedoucích s komerčním odbavením) při doprovodu vlaku na přechodové stanice v zahraničí a zpět (včetně peážních tratí), se kapesné neposkytuje.

**Článek 4 - Závěrečná ustanovení**

1. Jednotlivé pracovní cesty v jednom kalendářním dni vymezené přechodem státní hranice se pro účely stanovení náhrad stravného posuzují samostatně.
2. Pokud za dobu zahraniční pracovní cesty strávenou mimo území ČR nevznikne nárok na stravné v cizí měně, připočte se tato doba k době trvání pracovní cesty na území ČR.

## VYROVNÁNÍ MZDY PŘI ZTRÁTĚ ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOSTI

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, náleží náhrada za ztrátu na výděлку v rámci příslušných ustanovení zákoníku práce vztahujících se k odpovědnosti za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání (§ 190 až § 203 ZP).

### Článek 1 - Definice ztráty zdravotní způsobilosti

1. Ztrátou zdravotní způsobilosti se pro účely této přílohy rozumí to, že posuzovaný zaměstnanec podle lékařského zjištění:

- a) v období od 1.7.1985 do 22.6.1995 ztratil smyslovou způsobilost v povolání zařazeném do skupin 1 až 3 podle předpisu Op 5 <sup>\*/</sup>,
- b) v období od 23.6. 1995 ztratil zdravotní způsobilost k práci podle vyhlášky číslo 101/1995 Sb., kterou se vydává *Řád pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy* (dále jen „vyhláška“) a jejích příloh v některém z povolání charakterizovaném dále uvedenými činnostmi. Ztráta zdravotní způsobilosti k práci se definuje:
  - u osob řídících drážní vozidlo, to jest u osob posuzovaných podle § 1 písmene a) vyhlášky:
  - důvody uvedenými v příloze k vyhlášce číslo 1 „Podmínky zdravotní způsobilosti žadatelů o vydání průkazu způsobilosti k řízení drážního vozidla a osob řídících drážní vozidlo“ (dále jen „příloha číslo 1“) část B bodu 1 písmeno c), j), k), p) až s),
  - u osob vykonávajících činnosti při provozování dráhy a drážní dopravy, které přímo zabezpečují obsluhu dráhy, zabezpečují nebo organizují drážní dopravu a řídí se při tom tvarovými, světelnými a zvukovými znaky a návěstmi, nebo je dávají, to jest u osob posuzovaných podle § 2 písmene a) vyhlášky:
    - důvody uvedenými v příloze číslo 1 část B bodu 1 písmeno c), j), k), p) a q),
    - nebo důvody uvedenými v příloze k vyhlášce číslo 2 „Podmínky zdravotní způsobilosti osob provádějících ostatní pracovní činnosti při provozování dráhy a drážní dopravy a uchazečů o výkon těchto pracovních činností“ (dále jen „příloha číslo 2“) část B bodu 1 písmeno b) a c),
  - u osob provádějících ostatní činnosti při provozování dráhy a drážní dopravy, které při své pracovní činnosti
    - vstupují bez dozoru na provozovanou dopravní cestu a nepodílejí se přímo na zabezpečení obsluhy dráhy, ani na zabezpečení nebo organizování drážní dopravy,

<sup>\*/</sup> Od 1.7.1985 do 22.6.1995 bylo pozbytí smyslové způsobilosti stanoveno na základě předpisu Op 5 ze dne 20.6.1985 čj. 5095/85-ÚÚZZ, o zdravotní způsobilosti k železniční službě (podle přechodného opatření čj. 168/95-NGŘ „Posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnanců ČD do vydání nového právního předpisu o podmínkách zdravotní způsobilosti osob k provozování dráhy a drážní dopravy a o způsobu provádění posudkové činnosti“, uveřejněného ve Věstníku ČD č. 7/1995).

- provádějí revize, prohlídky a zkoušky určených technických zařízení,  
to jest u osob posuzovaných podle § 2 písmene b) vyhlášky:  
důvody uvedenými v příloze číslo 1 část B bodu 1 písmeno q),  
nebo důvody uvedenými v příloze číslo 2 část D bodu 1 písmeno b) a c).

2. Ztrátou zdravotní způsobilosti se pro účely této přílohy rozumí také ostatní případy ztráty zdravotní způsobilosti k práci na základě lékařského zjištění, a to u osob posuzovaných podle vyhlášky z důvodů uvedených v příloze číslo 1 a 2 této vyhlášky.

## Článek 2 - Vyrovnání mzdy

1. Dopltek ke mzdě k vyrovnání rozdílu mezi stávající a původní měsíční mzdou, kterou zaměstnanec dosahoval před převedením na jinou práci nebo před uzavřením dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty smyslové nebo zdravotní způsobilosti, náleží zaměstnanci ČD:

- a) který ke dni převedení na jinou práci nebo ke dni uzavření dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty smyslové nebo zdravotní způsobilosti podle článku 1 bodu 1 této přílohy dosáhl nejméně 40 roků věku a současně:
  - je v pracovním poměru u ČD (ČSD) nepřetržitě nejméně 20 let,
  - vykonává některé z povolání uvedených v tomtéž článku, popřípadě několik těchto povolání nepřetržitě nejméně 10 let,
- b) který byl převeden na jinou práci nebo s ním byla uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy po 31.12. 2001 z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti podle článku 1 bodu 2 této přílohy a který ke dni převedení na jinou práci nebo ke dni uzavření dohody o změně pracovní smlouvy dosáhl nejméně 40 roků věku a současně byl v pracovním poměru u ČD (ČSD) nepřetržitě nejméně 20 let.

2. Dopltek ke mzdě za každou odpracovanou hodinu v normě pracovní doby přísluší ve výši rozdílu mezi pravděpodobným průměrným hodinovým výdělkem za předchozí kalendářní čtvrtletí, kterého by zaměstnanec dosáhl ve stejném povolání, ve kterém pracoval před převedením na jinou práci nebo před uzavřením dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty smyslové nebo zdravotní způsobilosti, a jeho skutečným hodinovým výdělkem dosahovaným po tomto převedení nebo po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy. Při výpočtu hodinového pravděpodobného výdělku se vychází z týdenní pracovní doby, která je shodná s týdenní pracovní dobou po převedení zaměstnance na jinou práci nebo po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy.

3. Je-li zaměstnanci vedle mzdy vyplácen též plný nebo částečný invalidní důchod přiznaný v důsledku ztráty zdravotní způsobilosti, poskytuje se mu doplatek ke mzdě od doby převedení na jinou práci nebo od doby uzavření dohody o změně pracovní smlouvy podle předchozích bodů tohoto článku v takové výši, aby s jeho výdělkem po převedení nebo po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy a s připočtením případného plného invalidního důchodu nebo částečného důchodu jeho původní měsíční mzda nepoklesla.

4. V případě převedení zaměstnance na jinou práci nebo uzavření dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty smyslové nebo zdravotní způsobilosti podle článku 1 bodu 1 této přílohy náleží tomuto zaměstnanci doplatek ke mzdě podle bodů 2 a 3 tohoto článku.

5. V případě převedení zaměstnance na jinou práci nebo po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti podle článku 1 bodu 2 této přílohy

náleží tomuto zaměstnanci doplatek ke mzdě podle bodů 2 a 3 tohoto článku po dobu 2 měsíců, maximálně však celkem 15 tisíc Kč.

6. Doplatek ke mzdě podle předchozích ustanovení se poskytuje z titulu pouze jednoho oprávněného nároku zaměstnance, a to z toho, který je pro zaměstnance výhodnější.

### **Článek 3 – Doplatek ke mzdě zaměstnancům, kterým je posuzována zdravotní způsobilost dle nařízení vlády č. 352/2003 Sb.**

Doplatek ke mzdě náleží zaměstnanci HZS ČD, který odpracoval nepřetržitě nejméně 10 let v povolání hasič, hasič strojník, hasič specialista, hasič technik specialista, vedoucí technik specialista, velitel družstva, velitel směny, velitel čety, velitel požární stanice, velitel jednotky a zástupce velitele jednotky (současně je podmínkou výjezd a přímá účast v rámci těchto povolání na záchranných a likvidačních pracích), a který ztratil z důvodu zpřísnění zdravotních prohlídek pro zaměstnance JPO HZS (nařízení vlády č. 352/2003 Sb., o posuzování zdravotní způsobilosti s účinností periodických prohlídek od 1. 1. 2005) zdravotní způsobilost vykonávat dále toto povolání. Doplatek ke mzdě náleží v případě převedení zaměstnance na jinou práci nebo uzavření dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti k vyrovnání rozdílu mezi stávající a původní mzdou, kterou zaměstnanec dosahoval před převedením na jinou práci nebo před uzavřením dohody o změně pracovní smlouvy z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti, podle bodů 2 a 3 předchozího článku po dobu 3 měsíců, maximálně však v celkové výši 15 tisíc Kč.

### **Článek 4 - Ostatní ustanovení**

1. Doplatek ke mzdě nenáleží zaměstnanci, u kterého došlo ke ztrátě smyslové nebo zdravotní způsobilosti:

- a) protože nepoužil předepsané OOPP,
- b) protože nedodržel předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo předpisy o bezpečnosti dopravy,
- c) který se odmítl zúčastnit rekvalifikace (přeškolení) na jiný druh práce, odpovídající jeho způsobilosti,
- d) v souvislosti s požíváním alkoholu, toxikomanií nebo v souvislosti s nepracovním úrazem.

2. Jako nepracovní úraz se v případě bodu 1 tohoto článku posuzuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním.

3. Doplatek ke mzdě rovněž nenáleží zaměstnanci:

- a) který není zaměstnán v hlavním pracovním poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu,
- b) s nárokem na kondiční pobyty, který z vlastní vůle odmítl účast na kondičním pobytu,
- c) který neplní vlastním zaviněním na pracovišti, na které byl převeden pracovní úkoly,
- d) který rozváže s ČD pracovní poměr,
- e) který dosáhl věku, při němž mu vznikl nárok na starobní důchod.

4. Zaměstnanec, kterému je vyplácen doplatek ke mzdě, je povinen ČD neprodleně oznámit všechny skutečnosti rozhodné pro změnu nebo odnětí tohoto doplatku.

5. Pokud byl nárok na doplatek přiznán do 31.12.2001 podle podmínek tehdy platných, zůstává zachován při dodržení ustanovení uvedených v článku 2 bodu 2, 3 a 6 a článku 3.

6. Prostředky pro doplatek ke mzdě jsou připočitatelnou položkou MOON.

## STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD

### Článek 1 - Úvodní ustanovení

ČD ve smyslu § 140 ZP stanovují pravidla pro umožnění poskytování stravování vlastním zaměstnancům ČD a důchodcům (bývalým zaměstnancům).

Tato příloha PKS je závazná pro všechny organizační složky ČD.

Za organizaci stravování zodpovídá vedoucí zaměstnanec příslušné organizační složky, který vydá vlastní opatření. Při organizaci stravování je povinen zvolit jeho formu pro ČD ekonomicky nejvýhodnější. Odborové orgány spolupůsobí při všech opatřeních k zajištění a rozšiřování stravování.

### Článek 2 - Organizace závodního stravování

1. Vedoucí organizační složky umožní stravování svým zaměstnancům níže uvedeným způsobem:

- dovozem stravy;
- podáváním teplé stravy, kterou zajišťuje lokální dodavatel, tj. zařízení provozující veřejné stravování s podáváním teplé stravy v blízkosti organizační složky ČD;
- hluboce mraženou stravou;
- poukázkami na jídlo v nominální hodnotě 45,- Kč.

ČD budou usilovat o zajištění celosíťového dodavatele.

2. Organizačními složkami ČD je zajišťováno stravování zaměstnancům ČD v průběhu pracovní směny, trvá-li alespoň 5 hodin, a pokud jsou splněny i další nutné podmínky.

Další nutné podmínky jsou tyto:

- a) zaměstnanec odpracoval celou směnu,
- b) zaměstnanci nepřísluší stravné podle § 5 a § 12 zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

Za trvání pracovní směny se považuje skutečná doba výkonu práce na pracovišti nebo případná pracovní pohotovost na pracovišti.

3. Organizační složka ČD poskytne svým zaměstnancům za cenu stravenky jen jedno hlavní jídlo v průběhu pracovní směny nebo pracovní pohotovosti na pracovišti.

Stravování nelze poskytnout zaměstnancům, kteří se nezúčastnili pracovní směny (např. nemoc, dovolená atd.) a zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné.

Dietní stravování svým zaměstnancům ČD umožní podle provozních podmínek a na základě výsledku preventivní prohlídky provedené lékařem závodní preventivní péče.

4. Organizační složka ČD umožní odebrat další hlavní jídlo za sníženou cenu, tj. za cenu stravenky zaměstnancům:

- při 24hodinové pohotovosti na pracovišti;
- při pohotovosti na pracovišti, která bezprostředně navazuje na výkon práce, přičemž celková délka pracovního výkonu a pohotovosti je delší než 15 hodin.

5. Zaměstnancům organizačních složek ČD, kteří při výkonu své pracovní činnosti nemohou opustit pracoviště, je možné poskytnout stravování před nástupem nebo po skončení pracovní směny (dobu a místo výdeje stanoví vedoucí organizační složky ČD).

### Článek 3 - Ceny jídel

1. Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů (celosíťový, lokální dodavatel) 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) při trvání pracovní cesty 5-12 hodin podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů. Cenou hlavního jídla se rozumí cena jídla včetně poplatku za zprostředkování prodeje stravenek.

2. Cena stravenky hrazená zaměstnancem musí být stanovena nejnižší tak, aby s příspěvkem ze sociálního fondu uhradila hodnotu 60 % ceny stravy účtované dodavatelem. Cena stravenky hrazená zaměstnancem se dále zvýší o 19 % DPH, kde daňovým základem bude zaměstnancem hrazená cena stravování bez DPH. Při nákupu poukázek na jídlo bez provize se cena poukázky na jídlo pro zaměstnance stanoví způsobem jako u stravenky. DPH se u poukázek na jídlo neuplatňuje.

3. Zaměstnancům organizačních složek ČD lze na stravování poskytnout v dohodě s příslušným odborovým orgánem příspěvek ze sociálního fondu do výše stanovené v *Pravidlech tvorby a používání sociálního fondu ČD, a.s., č.j. 60 577/2005-O10*, v platném znění.

### Článek 4 - Poskytování stravování jiným osobám

1. Organizační složka ČD může po projednání s příslušným odborovým orgánem poskytnout stravování důchodcům – bývalým zaměstnancům ČD při splnění následujících podmínek:

- při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů (lokální, celosíťový dodavatel) na stravování nelze přispívat z nákladů organizační složky ČD, jinak se cena stravenky stanoví stejným způsobem jako pro zaměstnance;
- na cenu stravenky lze poskytnout v dohodě s příslušným odborovým orgánem příspěvek ze sociálního fondu do výše stanovené v *Pravidlech tvorby a používání Sociálního fondu ČD, a.s., č.j. 60 577/2005-O10*, v platném znění.
- Poukázky na jídlo nelze poskytovat.

2. Organizační složka ČD může po projednání s odborovým orgánem poskytovat stravování i jiným osobám, popřípadě subjektům na základě uzavřené smlouvy, ve které se stanoví podmínky poskytování stravování a ceny podávaných jídel.

**Článek 5 – Stravování zaměstnanců pohraničních přechodových železničních stanic pravidelným pracovištěm na území cizího státu**

1. Stravování pro zaměstnance pohraničních přechodových stanic (dále jen „PPS“) s pravidelným pracovištěm na území cizího státu zajistí organizační složka ČD po projednání s odborem personálním.
2. Stravu lze zajistit následně:
  - a) dovozem stravy (lokální, celosíťový dodavatel),
  - b) dovozem hluboce mražené stravy na pracoviště, která jsou vybavena mikrovlnnou troubou a mrazícím zařízením, jež zabezpečí zmrazení stravy minimálně na hodnotu mínus 18°C,
  - c) smluvním zabezpečením stravování zaměstnancům PPS v místním stravovacím zařízení sousedské železnice.
3. V případě zajištění stravování zaměstnancům PPS v místním stravovacím zařízení sousedské železnice se stanoví cena stravenky pro zaměstnance pro každý případ jednotlivě, a to podle místních podmínek po konzultaci s odborem personálním GŘ.



## POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČD

### Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Kondiční pobyty (dále jen „KOP“) jsou formou rehabilitace, organizované v souladu s čl. 5 vyhlášky MZV č. 145/1988 Sb., o Úmluvě o závodních zdravotních službách. Jsou cíleně zaměřeny na posílení těch funkcí organismu, které jsou negativně ovlivňovány výkonem práce na železnici, na předcházení vzniku chronických onemocnění zaměstnanců ČD, ztráty zdravotní způsobilosti a poškození na zdraví z práce. KOP představují souhrn zdravotních, tělovýchovných a sociálních aktivit s léčebně preventivním a kompenzačním charakterem ve vztahu k náročnosti pracovního procesu a jeho vlivu na zdravotní stav zaměstnanců tak, aby oddálily nebo zamezily dlouhodobé nebo trvalé vyřazení z pracovního procesu, případně odstranily některé negativní zdravotní dopady způsobené dlouhodobým pracovním zatížením.

2. Cílem KOP je zaměření na uchování psychické a fyzické zdatnosti (kondice), vytvoření podmínek pro zachování zdravotní způsobilosti k výkonu povolání, a to z důvodu velké odpovědnosti za lidské životy a majetek uživatelů, kterým své služby dráhy poskytují, včetně prevence profesního poškození zdraví při zvýšené fyzické a psychické zátěži.

### 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, vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží, pro zaměstnance HZS ČD s funkčním označením (zaměstnance zařazené v turnusu a zaměstnance v denních směnách určené k výjezdové činnosti) a splňují některou z těchto podmínek:

- a) odpracovali nepřetržitě nejméně 20 let u ČD a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 7.1 nebo 7.2 a v době nároku na KOP některé z těchto povolání vykonávají,
- b) odpracovali nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) HZS ČD nebo ve vybraných povoláních dle přílohy číslo 7.1 nebo 7.2, a to při splnění podmínky nepřetržitého odpracování 10 let u ČD; v době nároku na KOP vykonávají některé z povolání (pracovní činnosti) hasičské záchranné služby vyjmenované v příloze č.7.1,
- c) nepřetržitě odpracování stanovených let u ČD podle písmena a) nebo b) a z toho nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 7.1 nebo 7.2, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazeni do jiných povolání (pracovních činností), která nejsou vyjmenovaná v přílohách č. 7.1 nebo 7.2.

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

- ✓ protože nepoužil předepsané OOPP,
- ✓ protože nedodržel předpisy k zajištění BOZP nebo předpisy o bezpečnosti dopravy,
- ✓ v souvislosti s požíváním alkoholu, návykových látek, toxikomanií nebo v souvislosti s nepracovním úrazem (jako nepracovní úraz se posuzuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním).

## Příloha č.7 PKS ČD na rok 2006

2. KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou v rozsahu čtrnácti dnů, a to:
  - a) jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé povolání (pracovní činnost) uvedené v příloze č.7.1,
  - b) jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé povolání (pracovní činnost) uvedené v příloze č.7.2.Zaměstnancům, kteří splňují podmínky uvedené v bodě 1 písmeno c), vychází stanovení periody poskytování KOP z povolání (pracovní činnosti), ze kterého byli převedeni na jinou práci v důsledku ztráty zdravotní způsobilosti.
3. Do nepřetržitého pracovního poměru u ČD se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba další mateřské dovolené, 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 a po ukončení základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby navazuje jeho hlavní pracovní poměr u ČD (ČSD).
4. KOP nejsou určeny pro zaměstnance v pracovní neschopnosti nebo s akutním rozvinutím chronických onemocnění bez pracovní neschopnosti.
5. Výjimky z nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných povoláních (pracovních činnostech) dle přílohy č. 7.1 nebo 7.2, může udělit ředitel odboru personálního GŘ ČD, a.s., na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím nadřízené složky příslušné k organizační složce, jejíž je zaměstnancem. Vedoucí (určený zaměstnanec) organizační složky (dále jen OS) projedná žádost zaměstnance s příslušným odborovým orgánem.

V případě udělení výjimky vznikne zaměstnanci nárok na KOP až v následujícím kalendářním roce.
6. KOP jsou zajišťovány ve zdravotnických, rehabilitačních nebo rekreačních zařízeních (dále jen „střediscích“), která jsou nositeli příslušných oprávnění.
7. Vedoucí zdravotnických zařízení odpovídají za to, že poskytované procedury jsou zajišťovány pouze osobami, které jsou k tomu účelu způsobilé.

**Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP**

1. Příslušné OS provedou dle požadavků personálního odboru GŘ ČD, a.s., průzkum nárokovosti a závazných požadavků zaměstnanců na KOP. Součástí průzkumu je i zjištění zájmu zaměstnanců o konkrétní střediska poskytující KOP. Výsledky průzkumu OS předají odboru personálnímu GŘ ČD v požadovaném čase a struktuře.
2. Termín nástupu zaměstnance na KOP a středisko určuje zaměstnavatel.

3. Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem. V poukazu vyplní příslušný lékař všechny náležitosti.
4. Příslušná OS je povinna vytvořit vhodné podmínky k tomu, aby vybraný zaměstnanec KOP v příslušném roce absolvoval. Vždy musí být dodržena podmínka bodu 3 tohoto článku.
5. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, přírodní katastrofy a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisů) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, oznámí to neprodleně svému vedoucímu (určenému zaměstnanci) OS a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o pracovní neschopnosti, úmrtí list apod.). Vedoucí (určený zaměstnanec) OS podle možností přidělí poukaz jinému zaměstnanci, který má nárok na KOP, nebo poukaz okamžitě vrátí OS, která mu jej přidělila.

Příslušná OS 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.
6. Zaměstnanec, který se bez řádného udání důvodu (dle bodu 5 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.

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 vedoucím střediska a lékařem (vedoucím lékařem) 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 vedoucímu (určenému zaměstnanci) OS a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.
3. Vedoucí (určený) zaměstnanec OS je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s příslušným odborovým orgánem 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.
4. Zaměstnanec, u kterého došlo k trvalé ztrátě nároku na KOP, může po uplynutí tří let ode dne ztráty nároku požádat o udělení výjimky z tohoto rozhodnutí, a to prostřednictvím své nadřízené OS u odboru personálního GŘ ČD.

Vedoucí (určený zaměstnanec) OS projedná žádost zaměstnance s příslušným odborovým orgánem. Výjimku může udělit ředitel odboru personálního GR ČD.

5. Při onemocnění účastníka je ukončení pobytu podmíněno potvrzením pracovní neschopnosti lékařem příslušného střediska KOP.
6. Zaměstnanci nevzniká nárok na poskytnutí náhrady v jiném běhu KOP uskutečněném v tomto roce.  
V tomto případě se může KOP poskytnout:
  - a) u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 7.1 za 2 roky,
  - b) u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 7.2 za 3 roky.
7. Úrazy v průběhu KOP se nepovažují za pracovní úrazy. Účastník KOP ve svém vlastním zájmu uzavře úrazové pojištění individuálně na své náklady.
8. V případě předčasného ukončení KOP z vážných důvodů nevzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady v jiném běhu KOP uskutečněném v tomto roce.  
V tomto případě se může KOP poskytnout:
  - a) u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 7.1 za 2 roky,
  - b) u zaměstnance s nárokem na KOP dle přílohy č. 7.2 za 3 roky.

## Článek 5 - Zdravotnická péče a náplň kondičních pobytů

1. Základní programovou náplní každého KOP je:
  - seznámení se správnými životními návyky,
  - tělesná výchova a skupinové cvičení zaměřené na zvýšení obratnosti a síly, vytrvalosti, prevenci poškození pohybového aparátu, potíží a kompenzaci nejčastějších vad postoje, sportovní činnost, chůze, plavání,
  - doplňkové poskytování fyziatrických a rehabilitačních procedur zaměřených na zlepšení funkce pohybového, oběhového, zažívacího a nervového systému,
  - nácvik vhodných relaxačních technik.
2. V rámci KOP lze podle možností organizovat pobyty zaměřené na prevenci chorob, vedoucích ke ztrátě zdravotní způsobilosti, jako jsou
  - choroby srdce a cév,
  - choroby pohybového aparátu,
  - diabetes,
  - nadváha,
  - psychosomatická onemocnění.
3. V rámci zdravotnické náplně každého běhu KOP jsou zařazovány aktivity a procedury v souladu s přílohou č. 7.3. Aktivity a procedury, které si účastník KOP dohodne s ošetřujícím lékařem nad rámec aktivit a procedur poskytovaných dle přílohy č. 7.3, si účastník hradí z vlastních prostředků.

*Příloha č.7 PKS ČD na rok 2006*

4. Konkrétní náplň denního režimu KOP včetně doby a rozsahu výkonu jednotlivých aktivit se určí na podkladě vydaného vzorového programu, který je součástí dohody mezi ČD a druhou smluvní stranou.
5. Vedle programu KOP je možná i účast na sportovních a kulturních akcích, výletech do okolí apod. Náklady spojené s účastí na těchto aktivitách hradí účastníci pobytu sami.
6. KOP může absolvovat pouze zaměstnanec práceschopný. Kontraindikace KOP odpovídají obecným kontraindikacím lázeňské péče dle platných směrnic. Posouzení provede příslušný ošetřující lékař nebo lékař závodní preventivní péče.

#### **Článek 6 - 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.
2. Náklady na poskytování KOP se vykazují podle pokynu O2 GŘ.

**VYBRANÁ POVOLÁNÍ (PRACOVNÍ ČINNOSTI) S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT  
JEDNOU ZA DVA ROKY**

315 24	referent jakosti a kvality, který provádí zkoušky jakosti vlaků (uplatnění tohoto povolání po 1.1.2005 je podmíněno schválením ředitele odboru personálního GŘ),
316 06	výpravčí
316 21	kontrolor vozby
316 28	strojmistr
413 36	nádražní
511 21	pracovník obsluhy osobních vlaků
511 22	pracovník obsluhy osobních vlaků
511 24	pracovník obsluhy osobních vlaků
511 25	pracovník obsluhy osobních vlaků
516 11	hasič technik specialista
516 12	hasič
516 16	hasič specialista
516 19	hasič strojník
516 92	velitel čety
516 93	velitel směny
516 99	velitel družstva
723 45	vozmistr
723 46	vozmistr
818 05	řidič drážního speciálního vozidla – traťový strojník
831 12	strojvedoucí
831 19	strojvedoucí
831 31	pracovník obsluhy nákladních vlaků
831 39	pracovník obsluhy nákladních vlaků
831 32	pracovník posunu
831 36	pracovník posunu
831 33	dozorce spádoviště
831 35	signalista
933 92	traťový dělník
933 99	traťový dělník

**Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených**

722 39 četař

**VYBRANÁ POVOLÁNÍ (PRACOVNÍ ČINNOSTI) S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT  
JEDNOU ZA TŘI ROKY**

316 08	dozorčí provozu
316 09	dispečer
413 32	vlakový revizor
413 33	operátor železniční dopravy
721 23	svářeč
721 41	montér
722 26	zámečnick
723 41	mechanik mot. lokomotiv a mot. vozů
723 43	zámečnick
724 27	elektromechanik
724 46	montér železničních telekomunikačních vedení
724 67	elektromontér
818 06	řidič drážního spec. hnacího vozidla – motor. vozu trakčního vedení
818 07	řidič drážního hnacího vozidla infrastruktury
831 37	výhybkář
831 38	tranzitér
831 42	dozorce výhybek
831 48	dozorce depa
916 23	čistič - uklízeč

**Při splnění podmínky práce v nepřetržitém nebo vícesměnném pracovním režimu:**

214 94	dispečer
214 99	dispečer
315 16	vedoucí technik specialista
316 01	dispečer
316 24	mistr KV
316 34	dispečer
316 35	dispečer
316 84	návěstní technik
413 35	komandující
724 32	elektromechanik
831 41	staniční dozorce
831 47	tranzitér

**Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených**

722 39	četař
--------	-------

## **NÁPLŇ KONDIČNÍHO POBYTU**

### **LÉKAŘSKÉ VYŠETŘENÍ**

vstupní a výstupní (na základě lékařské prohlídky jsou stanoveny procedury podle obvyklého dávkování, které mají největší podpurný efekt v rozsahu smluvní nabídky a finančního limitu)

### **RANNÍ CVIČENÍ**

dechové cvičení, cviky pro uvolnění kloubů, oční cviky - celková předpokládaná doba 20-30 min.

### **OBECNÁ CVIČENÍ**

zaměřená na zvýšení obratnosti, síly a vytrvalosti, k prevenci vertebrogenních obtíží, nejčastějších vad postojů, nácvik relaxačních technik, lze spojit s cvičením v bazénu - předpokládaná doba 45 minut

### **SPECIFICKÁ KOLEKTIVNÍ CVIČENÍ - PODLE ZDRAVOTNÍHO STAVU**

pro choroby oběhového systému, onemocnění dýchacích cest, výměny látkové a pohybového aparátu, lze spojit s cvičením v bazénu - předpokládaná doba 45 minut

### **SPORTOVNÍ ČINNOST**

jednotlivé druhy sportu, cyklistika, plavání, sportovní hry, fit-centrum, s přihlédnutím k vybavení a okolnímu prostředí, podle ročního období - předpokládaná doba 2 hod.

### **PĚŠÍ TURISTIKA**

podle fyzické kondice a diagnostických skupin

### **RELAXAČNÍ A DECHOVÁ CVIČENÍ**

v rozsahu 30 minut

### **PROCEDURY - KLASICKÁ, REFLEXNÍ A PODVODNÍ MASÁŽ, INHALACE, PARAFIN, ELEKTROLÉČBA, VODOLÉČBA, SAUNA, ZDRAVOTNÍ VÝCHOVA**

zaměřuje se na oblast správné výživy, hygieny a životosprávy, poskytování první pomoci, působení proti toxikomanii (kouření, alkohol, drogy apod.)

### **DIETNÍ REŽIM**

podle možnosti střediska



## INFORMAČNÍ SYSTÉM O MZDÁCH A ZAMĚSTNANOSTI

**A.** Základní informace o mzdovém vývoji a zaměstnanosti budou předkládány v rozsahu dohodnutých tabulek č. 1 až 7, přičemž organizačními složkami ČD pro účely této informace jsou:

- České dráhy, a.s.,
- Generální ředitelství,
- Železniční zdravotnictví,
- Cestovní kancelář ČD,
- jednotlivé správy dopravní cesty,
- správy dopravní cesty celkem,
- Správa železniční energetiky,
- jednotlivá střediska železniční geodézie,
- střediska železniční geodézie celkem,
- Hasičská záchranná služba,
- Technická ústředna ČD,
- jednotlivé uzlové železniční stanice,
- uzlové železniční stanice celkem,
- jednotlivá depa kolejových vozidel,
- jednotlivé dílny pro opravu vozidel,
- depa kolejových vozidel celkem,
- jednotlivá zásobovací centra,
- zásobovací centra celkem,
- Odúčtovna přepravních tržeb,
- Železniční spedice,
- Ústřední zúčtovna vozů.

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

**B.** Podrobné informace o složkách mzdy a zaměstnancích budou vycházet z již existujících databází ČD.

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

Struktura předávaných informací:

MESIC	Měsíc
ROK	Rok
VERTIKAL	Produktová vertikála
VJ_SKUPINA	Skupina VJ
VJ_UVJ	Účtující VJ
UZST	Uzlová železniční stanice
VJ_SLUZ	Výkonná jednotka
VJSR70	Číslo žst. podle SR 70
VJ_ODVETVI	Odvětví, k němuž VJ patří

## Příloha č.8 PKS ČD na rok 2006

VJ_STRED	Nákladové středisko
PRAC_POMER	Pracovní poměr
DRUH_PPV	Druh pracovněprávního vztahu
KRAJ	Kraj
POHLAVI	Pohlaví
VEK	Věk
stupndv	Stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání
POVOLANI	Povolání
ZAMESTNANI	Zaměstnání
KMEN_STAV	Kmenový stav
EVID_PO CET	Evidenční počet
TURNUS	Turnus
TYD_PRAC_D	Týdenní pracovní doba
ZKRAC_TPD	Zkrácená týdenní pracovní doba
ODDECH	Zápočet přestávky na jídlo a oddech do pracovní doby
TARIF_TR	Tarifní stupeň
STUPNICE	Letové pásmo
DRUH_PLATU	Druh platu
HO25	Přepočtený evidenční počet na plně zaměstnané
KO25	Průměrný fyzický evidenční počet
DO25	Evidenční počet k poslednímu dni sledovaného období (stopstav)

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

Součástí informací jsou číselníky použité u jednotlivých položek.

Informace budou předkládány s tím, že budou k dispozici pouze jmenovitě stanovené osobě (osobám) zavázané mlčenlivostí, kterou určí příslušná odborová centrála po dohodě s ČD. Poskytnutí informací dalším osobám příp. institucím lze pouze s předchozím souhlasem ČD (GŘ ČD, odboru personálního). Stanovená osoba (osoby) podepíše prohlášení o mlčenlivosti při prvním předání informací ve smyslu zákona č. 101/2000 Sb.

**C.** Na úrovni organizačních složek ČD budou příslušným odborovým orgánům měsíčně poskytovány základní informace o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu tabulek č. 1 až 5 úhrnem za organizační složku. Stejně údaje po jednotlivých zaměstnáních budou poskytovány za kalendářní čtvrtletí nárůstem od počátku roku s tím, že pokud v příslušném zaměstnání je zařazeno 5 a méně zaměstnanců, bude poskytnutá informace obsahovat sčítaná příbuzná zaměstnání (např. tř. KZAM) tak, aby podmínka více než 5 zaměstnanců byla splněna.

Tabulka č. 1 Počty zaměstnanců

Období: leden až .....2006	Průměr. evidenční počty prac. přepočtené na plně zaměstnané						Stop stav zaměst.		Změny počtu zaměstnanců		
	Skutečnost 2005			Skutečnost 2006		Plán 2006	31.12.05	xx.xx.2006	nárůst 2006 - nárůst 2005	nárůst 2006 - plán 2005	Stop stav k xx.xx.2006 -31.12.05
Organizační celek (zaměstnání)	rok	přísl. měsíc	nárůst od poč. roku	přísl. měsíc	nárůst od poč. roku						

Tabulka č. 2 Mzdové a ostatní osobní náklady

Období: leden až .....2006	Mzdové a ostatní osobní náklady				Ostatní osobní náklady			
	Skutečnost 2005		Skutečnost 2006	Rozpočet 2006	Skutečnost 2005		Skutečnost 2006	Rozpočet 2006
Organizační celek (zaměstnání)	Rok	Nárůst od poč. roku	2006 (nárůst od poč. roku)		Rok	Nárůst od poč. roku	2006 (nárůst od poč. roku)	

Tabulka č. 3 Přesčasová práce

Období: leden až .....2006	Hodiny										
	Skutečnost 2005				Skutečnost 2006		Limit 2006		Index průměrů na zam. v %		
Organizační celek (zaměstnání)	rok	průměr na zam.	nárůst od poč. roku	průměr na zam.	nárůst od poč. roku	průměr na zam.	rok	průměr na zam.	limit 2006/ sk.r.2005	nárůst 2006/ nárůst 2005	nárůst 2006/ sk.r.2005

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

Období: leden až .....2006	Průměrná mzda						% růstu průměrné mzdy				Průměrná mzda		Růst reálné mzdy (v %)
	Skutečnost 2005			Skutečnost 2006		Plán 2006	přísl. měsíc r.2006/skut. r.2005	skut.od poč. r.2006/skut. r.2005	skut.od poč. r.2006/skut. od poč.r.2005	plán r.2006 /skutečnost r.2005	nárůst 2006 - nárůst 2005	nárůst 2006 - sk.rok 2005	
Organizační celek (zaměstnání)	rok	přísl. měsíc	nárůst od poč. roku	přísl. měsíc	nárůst od poč. roku								

Tabulka č. 5 Průměrná mzda ze mzdových nákladů

Období: leden až .....2006	Průměrná mzda						% růstu průměrné mzdy				Průměrná mzda		Růst reálné mzdy (v %)
	Skutečnost 2005			Skutečnost 2006		Plán 2006	přísl. měsíc r.2006/skut. r.2005	skut.od poč. r.2006/skut. r.2005	skut.od poč. r.2006/skut. od poč.r.2005	plán r.2006 /skutečnost r.2005	nárůst 2006 - nárůst 2005	nárůst 2006 - sk.rok 2005	
Organizační celek (zaměstnání)	rok	přísl. měsíc	nárůst od poč. roku	přísl. měsíc	nárůst od poč. roku								