

České dráhy, akciová společnost
Odborové sdružení železničářů
Federace strojířů ČR
Federace vlakových čet
Unie železničních zaměstnanců
Federace vozmistrů
Federace železničářů ČR
Cech strojířů ČR
Svaz odborářů služeb a dopravy
Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví
Demokratická Unie Odborářů
Odborová organizace odpovědných zaměstnanců státu z. s.
Pro Libertate

Podniková

kolektivní smlouva

Českých drah, a.s.,

na rok 2024

Č.j.: 57 605 / 2023 – KNLZ

Obsah

PREAMBULE	8
1. SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI	9
1.1 Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele	9
2. BOZP	13
2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí	13
2.2 Pracovní podmínky	14
2.3 OOPP, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje	15
3. SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY	15
3.1 Zdravotní a sociální zabezpečení	15
3.2 Péče o vybrané skupiny zaměstnanců	16
3.3 Kondiční pobyty	16
3.4 Zaměstnanecké jízdní výhody	16
3.5 Sociální fond	17
3.6 Další zaměstnanecké výhody	17
4. ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA	17
4.1 Zaměstnanost	17
4.2 Základní principy odměňování	20
5. PŘEKÁŽKY V PRÁCI	20
5.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu	20
5.2 Důležité osobní překážky v práci	23
6. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	24
7. PLATNOST PKS 2024	25
PŘÍLOHA Č. 1 - PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST A DOVOLENÁ	26
Článek 1 - Vymezení pojmů	26
Článek 2 - Stanovená týdenní pracovní doba	26
Článek 3 - Rozvržení pracovní doby	28
Článek 4 - Přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo	31
Článek 5 - Práce přesčas	32
Článek 6 - Dělená směna	33
Článek 7 - Noční práce	33
Článek 8 - Pracovní doba v zúčtovacím období	33

Článek 9 - Směna	34
Článek 10 - Nepřetržitý denní odpočinek	35
Článek 11 - Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami	35
Článek 12 - Nepřetržitý odpočinek v týdnu	35
Článek 13 - Režijní jízda	36
Článek 14 - Přípravné práce, přípravné a odstavné doby	37
Článek 15 - Pracovní pohotovost	37
Článek 16 - Dovolena	38
Článek 17 - Dodatkové volno s náhradou mzdy	39
PŘÍLOHA Č. 1.1 - PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁRNÍCH DNECH	40
PŘÍLOHA Č. 1.2. - TABULKA PRO PŘEVOD MINUT NA SETINY HODIN	41
PŘÍLOHA Č. 2 - ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD	42
Článek 1 - Rozsah platnosti	42
Článek 2 - Obecná ustanovení	42
Článek 3 - Formy mzdy	42
Článek 4 - Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)	42
Článek 5 - Mzda při převedení na jinou práci	43
Článek 6 - Tarifní zařazení a odměňování při výkonu různě tarifně zařazené práce v rámci povolání	43
Článek 7 - Mzdový tarif	45
Článek 8 - Osobní ohodnocení	45
Článek 9 - Smlouvy o mzdě	46
Článek 10 - Odměny z dohod	47
Článek 11 - Odměny za zabránění úniku tržeb	48
Článek 12 - Příplatek za zaškolování	48
Článek 13 - Mzda za práci přesčas	49
Článek 14 - Mzda a náhrada mzdy za svátek	50
Článek 15 - Příplatek za práci v noci	50
Článek 16 - Příplatek za práci o sobotách a nedělích	50
Článek 17 - Příplatek za práci v dělené směně	50
Článek 18 - Příplatek za nepravidelný nástup	51
Článek 19 - Mimořádné odměny	51
Článek 20 - Odměňování při prostojích	52

Článek 21 - Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a opatřeních orgánů státní správy a samosprávy v oblasti zdraví	52
Článek 22 - Odměňování při mimořádné události.....	53
Článek 23 - Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách	53
Článek 24 - Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a zvyšování kvalifikace.....	53
Článek 25 - Odměna za pracovní pohotovost	54
Článek 26 – Odměna za flexibilitu.....	54
Článek 27 - Přepočítání měsíčních částek na částky hodinové	56
Článek 28 - Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely.....	56
Článek 29 - Kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem.....	56
Článek 30 - Proplácení zlomků hodin.....	57
Článek 31 - Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	57
Článek 32 - Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	57
Článek 33 - Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy... 59	
Článek 34 - Seznámení zaměstnanců	59
Článek 35 - Závěrečná ustanovení	59
PŘÍLOHA Č. 2. 1. - SAZBY TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ A ODMĚN	61
A. Mzdové tarify v Kč (článek 7 bod 2 tohoto řádu).....	61
B. Příplatek za práci v noci (článek 15 bod 2 tohoto řádu).....	63
C. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 16 tohoto řádu).....	63
D. Příplatek za dělenou směnu (článek 17 bod 1 tohoto řádu).....	63
E. Příplatek za nepravidelný nástup (článek 18 tohoto řádu)	64
F. Odměna za pracovní pohotovost (článek 25 tohoto řádu).....	64
G. Kompenzace za obtížnost pracovního režimu, při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem (článek 29 tohoto řádu)	64
PŘÍLOHA Č. 3 – Odstupné.....	65
PŘÍLOHA Č. 4 - STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ	68
Článek 1 - Organizace stravování	68
Článek 2 - Ceny jídel.....	69
NÁHRADY VÝDAJŮ.....	69
Článek 1 - Stravné při pracovních cestách na území ČR.....	69

Článek 2 - Zahraniční stravné	70
Článek 3 - Náhrady cestovních výdajů zaměstnanců ČD dojíždějících na přechodové stanice v zahraničí a pracovníků obsluhy osobních vlaků a strojvedoucích při doprovodu vlaku do zahraničí a zpět (včetně peážních tratí) 71	
PŘÍLOHA Č. 5 - POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČD	73
Článek 1 - Úvodní ustanovení	73
Článek 2 - Poskytování kondičních pobytů	73
Článek 3 - Organizační postup při zajišťování KOP	74
Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP	75
PŘÍLOHA Č. 5. 1. - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT V DÉLCE 12 POBYTOVÝCH DNŮ + 1 DEN NA CESTU	76
PŘÍLOHA Č. 5. 2. - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT V DÉLCE 7 POBYTOVÝCH DNŮ	77
PŘÍLOHA Č. 5. 3. - DOHODA O POSKYTNUTÍ KOP A O SRÁŽCE ZE MZDY	78
PŘÍLOHA Č. 6 - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ PRO POSKYTNUTÍ ODPUSKŮ DLE ODSTAVCE E) PŘÍLOHY Č. 3 PKS	80
PŘÍLOHA Č. 7 - ODMĚNY ZA ZABRÁNĚNÍ ÚNIKU TRŽEB	81
Článek 1 - Účel poskytování odměn	81
Článek 2 - Okruh odměňovaných zaměstnanců	81
Článek 3 - Podmínky pro přiznání odměny	81
Článek 4 - Odměny	81
Článek 5 - Výplata odměn	82
Článek 6 - Všeobecná ustanovení	82
PŘÍLOHA Č. 8 - SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY	83
Článek 1 - Stejnokroje a akční oděvy	83
Článek 2 - Použití služební pošty ČD	83
Článek 3 - Související předpisy	83
PŘÍLOHA Č. 9 – SEZNAM BENEFITŮ A ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	84
Metodický pokyn k PKS ČD, a.s. na rok 2024	86

Seznam použitých značek a zkratk	
ALE	Samostatný spolek strojevůdců
APS	Automatizované pracoviště strojmistra
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
C M	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
CZS	Centrální zákaznický servis
ČD	České dráhy, a.s.
ČDC	ČD Cargo, a.s.
ČR	Česká republika
ČSD	Československé státní dráhy
ČSÚ	Český statistický úřad
DkS	Aplikace Dokumenty k seznámení
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPH	Daň z přidané hodnoty
DPP	Dohoda o provedení práce
DSP	Doprovodný sociální program
EDO	Evidence docházky
FISAIC	Mezinárodní sdružení železničářů pro kulturu a volný čas
FMD	Federální ministerstvo dopravy
FMPSV	Federální ministerstvo práce a sociálních věcí (starší zkratka)
GŘ ČD	Generální ředitelství (organizační složka ČD)
GVD	Grafikon vlakové dopravy
HV	Hnací vozidlo
IDS	Integrovaný dopravní systém
IS	
NORMIS	Centrální úložiště dokumentů
JŘ	Jízdní řád
KNLZ	Kancelář náměstka GŘ pro lidské zdroje
ÚLZ	Úsek lidských zdrojů
KOP	Kondiční ozdravné pobyty
KZAM	Klasifikace zaměstnání
LOP	Léčebně ozdravný pobyt
MDS, MD	Ministerstvo dopravy a spojů (starší zkratka), Ministerstvo dopravy (současná zkratka)
MD xxxx	Mzdový druh
MF	Ministerstvo financí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NGŘ	Náměstek generálního ředitele
NOZ	Nový občanský zákoník (platnost od 1. 1. 2014)
NPP	Nehodové pomocné prostředky
NV, Sb.	Nařízení vlády
OJ	Organizační jednotka
OJ CIS	Organizační jednotka Centrum informačních služeb
OPT	Odúctovna přepravních tržeb
OS	Organizační složka

OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
PČD	Představenstvo společnosti České dráhy, a.s.
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PLS	Pracovně lékařská služba
PMD	Posun mezi dopravnami
PP	Provozní pracoviště
RPP	Regionální provozní pracoviště
SF	Sociální fond ČD, a.s.
SLČ	Středisko lokomotivních čet
SPPO	Smluvní přepravní podmínky ČD pro veřejnou osobní dopravu
SS	Strojní stanice
STPD	Stanovená týdenní pracovní doba
SVČ	Středisko vlakových čet
SW	Softweare
SZP	Zákoník práce č. 65/1965 Sb.
SŽ	Správa železnic, státní organizace
TDM	Tábor dětí a mládeže
THP	Technicko hospodářský pracovník
TS	Tarifní stupeň
UIC	Mezinárodní železniční unie
ÚŘ ČSD	Ústřední ředitelství Československých státních drah
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
VJ	Výkonná jednotka
VO	Vyrovnávací období
ZP	Zákoník práce č.262/2006 Sb., v platném znění
ZS	Zařízení služeb
ZSSK	Železničná spoločnosť, a.s.
Žst.	Železniční stanice
CS ČR	Cech strojvůdců České republiky
DUO	Demokratická Unie Odborářů
FSČR	Federace strojvůdců České republiky
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FŽ ČR	Federace železničářů ČR
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
UZZ	Unie železničních zaměstnanců
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
OSZSO	Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví
OŘOD	Oblastní ředitelství osobní dopravy
OCÚ	Oblastní centra údržby
CHV	Centrum historických vozidel
OO OZS	Odborová organizace odpovědných zaměstnanců státu z.s.

Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a.s., na rok 2024

(Č.j.: 57 605/2023 – KNLZ)

PREAMBULE

České dráhy, a.s., (dále jen zaměstnavatel nebo ČD), za něž jedná představenstvo společnosti na straně jedné, a Odborové sdružení železničářů, Federace strojířů České republiky, Federace vlakových čet, Unie železničních zaměstnanců, Federace vozmistrů, Federace železničářů ČR, Cech strojířů ČR, Svaz odborářů služeb a dopravy, Odborové sdružení zaměstnanců síťových odvětví, Demokratická Unie Odborářů, Odborová organizace odpovědných zaměstnanců státu z.s. a Pro Libertate na straně druhé – uzavírají ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce v platném znění a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, tuto Podnikovou kolektivní smlouvu na rok 2024 (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.

1. SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI

1.1 Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele

1.1.1 Smluvní strany se zavazují:

- plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací působících u zaměstnavatele vyplývající z platných právních předpisů a této PKS,
- vzájemně se informovat na poradách konaných minimálně 1x za čtvrtletí,
- pro způsob přenosu elektronických dat a informací využívat definované standardní prostředí zaměstnavatele při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,
- respektovat u zaměstnavatele znění Předpisu pro vnitřní normotvorbu společnosti České dráhy, a.s., č.j. 58 153/2017 - O25 a interních předpisů Českých drah, a.s., respektovat principy tvorby, aktualizace, schvalování, zveřejňování, distribuce a archivace interních norem, podle kterého jsou dokumenty zařazeny do stanovených úrovní předpisů (okruh uživatelů z prostředí mimo ČD, kteří mohou podle posouzení gestorů či gestorských útvarů za stanovených podmínek dokument využívat pro své potřeby).

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

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

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

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

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

Požaduje-li odborová organizace účast zástupce zaměstnavatele, je vedoucí zaměstnanec organizační složky, v případě generálního ředitelství odbor zodpovědný

za kolektivní vyjednávání, povinen tuto účast zajistit. O účasti, průběhu jednání a jeho výsledku pořídí odborová organizace zápis.

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

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

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

Zaměstnavatel předloží a projedná s odborovými organizacemi návrhy materiálů zpracované pro potřeby zaměstnavatele řešící zejména následující problematiku:

- obecně stav zaměstnanosti – opatření ke snižování, resp. zvyšování počtu zaměstnanců,
- změny v oblasti zdravotní péče a zdravotních podmínek pro výkon práce, včetně prevence,
- BOZP, včetně návrhů změn předpisů, směrnic, vyhlášek a poskytování OOPP a hygieny práce,
- návrhy vnitřních norem.

V rámci přípravy organizačních změn projedná zaměstnavatel informaci o návrzích úprav organizační struktury, organizačního řádu apod.

Návrh materiálu bude odborovým organizacím poskytnut v elektronické podobě, nedohodnou-li se na jiné formě poskytnutí návrhu materiálu.

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

Na úrovni organizačních složek a odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

Pro účely naplnění ustanovení ZP a platné PKS předají odborové organizace uvedené v prvním odstavci Preambule této PKS zaměstnavateli seznam svých základních odborových organizací, popř. jiných organizačních složek na všech stupních organizační struktury zaměstnavatele, včetně pravomocí a kompetencí příslušných odborových orgánů, do 31. března 2024. Odborové organizace zodpovídají za průběžnou aktualizaci údajů v seznamu všech příslušných odborových organizací dle tohoto článku. V seznamu budou uvedeni funkcionáři odborové organizace a osoby zodpovědné za užívání prostor a služeb.

Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní rok nebo kalendářní pololetí nejpozději do konce měsíce ledna 2024. Jednání se budou konat nejméně 1x měsíčně, není-li dohodnuto jinak.

Aktualizace údajů budou zasílány v elektronické podobě Kanceláři ÚLZ.

1.1.2 Zaměstnavatel poskytne odborovým organizacím informace:

- měsíčně zprávu o nově vzniklých pracovních poměrech,
- čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti železniční dopravy (Zpráva o hospodaření ČD),
- o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu uvedeném v opatření k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti č. j. 2608/2010 - O9,
- veškeré předpisy a vnitroorganizační opatření v těch případech, kdy se k nim odborové organizace na základě právních předpisů vyjadřují.

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

1.1.3 Všechny ústní nebo písemné informace budou poskytnuty odborovým organizacím za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany obchodního tajemství a ochrany oprávněných zájmů zaměstnavatele.

Vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele, ale i odborových organizací. Odborové organizace budou zaměstnavateli předávat usnesení nebo výpisy z usnesení odborových organizací k materiálům, které s nimi byly projednány, nebo se týkají problematik uváděných v této PKS. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o plánovaných kontrolách a výsledcích kontrolní činnosti.

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

1.1.5 Zaměstnavatel bude na základě souhlasu zaměstnance-člena odborové organizace (vyjádřeného písemnou dohodou o srážce ze mzdy) provádět srážky členských příspěvků ze mzdy podle ustanovení § 146 písm. c) ZP a tyto bude poukazovat na konto odborové organizace, uvedené v prvním odstavci Preambule této PKS (případné členění příspěvku bude provedeno dle rozhodnutí této organizace). Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede zaměstnavatel rekapitulaci sražených členských příspěvků za každého člena základní odborové organizace tak, aby toto mohlo být po potvrzení základní odborovou organizací podkladem pro účely odpočtu.

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

1.1.7 Zaměstnavatel v souladu s ustanovením § 277 ZP vytvoří odborovým organizacím podmínky pro činnost podle jejich požadavků a svých provozních možností (zajištění místnosti v organizační složce včetně nezbytného zařízení a technického provozu). Pro činnost odborových orgánů odborové organizace bude dispozice prostor určena po domluvě s příslušným správcem budov v součinnosti s určeným odborem GR ČD a v dohodě s příslušnou odborovou organizací.

Telekomunikace

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

Datová síť a její služby

Zaměstnavatel umožní odborovým organizacím přístup a používání základních služeb datové sítě ČD, mezi které patří elektronická pošta, přístup na internet, přístup do vyhrazených sekcí intranetu ČD, zaměstnanecký portál a IS Normis, prostřednictvím technických prostředků ČD, které umožňují bezpečné připojení k datové síti.

Odborové organizace, které využívají výpočetní techniku poskytovanou ČD nebo ve vlastnictví servisní organizace ČD, používají pouze předinstalovaný SW, na výpočetní technice neprovádí technické a SW změny a v souladu s požadavky na zabezpečení udržují veškerý SW aktualizovaný.

Výpočetní technika, která je mimo kontrolu ČD smí být k výše uvedeným datovým zdrojům připojena pouze řízeným zabezpečeným postupem ve spolupráci s odbory O22 a O30 GR.

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

1.1.8 V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele internetu umožní zaměstnavatel na základě smlouvy mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem přístup k výše uvedeným aplikacím ČD řízeným zabezpečeným postupem. Ostatní služby budou zaměstnavatelem poskytovány na základě individuálních dohod cestou určeného odboru GR.

Odborové organizace umožní zaměstnavateli přístup k vybraným aplikacím vlastní odborové organizace, a to i v případě, že využívají služby vnějšího poskytovatele.

Při využívání telekomunikačních služeb a služeb intranetu ČD se budou odborové organizace řídit platnými dokumenty ČD a SŽ v této věci.

2. BOZP

2.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

2.1.1 Zaměstnavatel zabezpečí částku ve výši nejméně **55 mil. Kč** k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Z této částky bude **45 mil. Kč** centralizováno a rozhodovat o nich bude společná pracovní skupina složená ze zástupců smluvních stran. Realizace těchto sjednaných závazků se řídí platnou směrnicí k zajištění přípravy plnění a sledování akcí BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek. Plán zabezpečení této oblasti bude na základě požadavků organizačních složek a po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi zpracován na úseku lidských zdrojů, oddělení zkoušek, kvalifikací a BOZP, který bude pravidelně k 15. 7. 2024 a k 15. 1. 2025 předkládat odborovým organizacím čerpání předmětných finančních prostředků.

2.1.2 Organizační složky na všech úrovních projednají do 29. února 2024 výsledky vývoje pracovní úrazovosti v roce předcházejícím a navrhnou konkrétní opatření, jež posílí protiúrazovou prevenci. Vývoj pracovní úrazovosti a navrhovaná opatření budou po projednání s odborovými organizacemi součástí Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v ČD, která bude po řádném připomínkovém řízení předložena PČD do 31. května 2024.

Po ukončení šetření smrtelných pracovních úrazů poskytne zaměstnavatel na požádání odborovým organizacím nezbytnou dokumentaci vyšetřování pracovního úrazu pro ochranu oprávněných zájmů zaměstnance.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na požádání opis jeho vysvětlení podaného zaměstnavateli k mimořádné události.

2.1.3 Zaměstnavatel ve spolupráci s odborovými organizacemi zabezpečí v případě nutnosti aktualizaci metodického zajištění prověrek BOZP formou pokynu vedoucího oddělení zkoušek, kvalifikací a BOZP na základě konkrétních poznatků z prověrek BOZP a vývoje pracovní úrazovosti v předchozích letech ve smyslu ustanovení § 108 odst. 5 ZP.

2.1.4 Zaměstnavatel v součinnosti s odborovými organizacemi zabezpečí provedení prověrek BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních ve smyslu ustanovení § 108 odst. 5 ZP, nejpozději do 30. června 2024. Zaměstnavatel zahrne do prověrek BOZP ve spolupráci s odborovými organizacemi i hodnocení pracovních podmínek na kolejových vozidlech (dle jednotlivých řad), ve smyslu ustanovení zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v platném znění. Zpracované výsledky s návrhy na opatření budou projednány na úrovni jednotlivých organizačních složek a do 30 dnů po provedené prověrce předány odborovým organizacím.

2.1.5 Výsledky a celková úroveň prověrek, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, budou po předchozím projednání s odborovými organizacemi

obsaženy ve zprávě, která bude po řádném připomínkovém řízení předložena PČD do 15. listopadu 2024.

2.1.6 Plnění harmonogramu odstraňování zjištěných závad vyhodnotí vedoucí organizačních složek za účasti zástupců odborových organizací a budou přijímat nápravná opatření.

2.2 Pracovní podmínky

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

2.2.2 Zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby v nepřetržitém provozu při dělené směně vhodnou místnost, která je uzamykatelná, přímo osvětlená a větratelná, v období topné sezóny vytápěná, vybavená stolem a sedacím nábytkem. V budově, kde se nachází vhodná místnost, musí být přístupná pitná voda, dále musí být v této budově umožněn ohřev stravy a nápojů a možnost umýt se, popřípadě použít sprchy (je-li v místě sprcha k dispozici). U lokomotivních čet se za takovou místnost nepovažuje místnost, kde dochází k nástupu směn ve více než 15 případech za 24 hodin. V opačném případě lze takovou místnost považovat za vhodnou při dělené směně zaměstnanců lokomotivních čet, pokud se zaměstnavatel dohodne s příslušnou odborovou organizací. Tato podmínka platí pouze v případě, že v dané lokalitě nelze danou problematiku řešit jiným způsobem. Obdobně lze v těchto případech postupovat i u ostatních zaměstnanců, pokud to dovolují provozní podmínky.

Zaměstnavatel postupuje obdobně i v případě plánovaného přerušení jízdy strojvedoucích a vlakových čet a nemožnosti setrvat na původním místě výkonu práce, pokud se nedohodne s odborovými organizacemi jinak.

Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi způsob zajištění místnosti podle předchozího odstavce a úschovu služebních a osobních věcí, včetně případů, které řeší předpis ČD Hf3. O výsledku prokazatelně informuje zaměstnavatel dotčené zaměstnance. Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách, po dohodě se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na úrovni organizační složky, byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky.

2.2.3 Zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby ve vícesměnném pracovním režimu při souvislém rozdělení směny delším než 180 minut v době od 22:00 hodin do 6:00 hodin zaměstnavatel zajistí možnost odpočinku na lůžku.

U strojvedoucích zajistí možnost odpočinku na lůžku vždy, pokud souvislé rozdělení směny bude delší než 180 minut. Při dělené směně s přerušením nad 270 minut umožní zaměstnavatel zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby odpočinek na lůžku i mimo doby uvedené v prvním odstavci tohoto bodu.

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

2.2.4 Zaměstnavatel zabezpečí, aby zaměstnanci, kteří mají výkon práce v povolání strojvedoucí a pracovník obsluhy osobních vlaků, měli při odpočinku na nocležnách přidělenou samostatnou místnost.

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

2.2.5 Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní zaměstnavatel na vlastní náklady na základě závazné žádosti zaměstnance odpočinek na lůžku před a po směně ve vlastních prostorech nebo v zařízeních jimi provozovaných, popř. u jiných provozovatelů ubytovacích zařízení zejména v případech, kdy doba od příjezdu posledního nebo do odjezdu prvního nejbližšího dopravního prostředku veřejné hromadné dopravy z nebo do místa bydliště zaměstnance je delší než 180 minut. Pokud to dovolí místní podmínky, poskytne se strojvedoucímu před nástupem na směnu samostatná místnost. Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách po dohodě se zaměstnavatelem a odborovými organizacemi na úrovni organizačních složek byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavatele odpadá, není-li v místě ubytovací zařízení.

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

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

2.3.1 Zaměstnavatel zabezpečí plnění povinnosti při udržování OOPP v použitelném stavu. V organizačních složkách, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytne se zaměstnancům finanční příspěvek ve smyslu Metodického pokynu ředitele O10 GŘ k poskytování příspěvku na čištění OOPP č. j. 4577/2018 - O10, v platném znění. U profesí, kde dochází ke značnému znečištění pracovních oděvů, lze po dohodě s odborovými organizacemi praní a čištění pracovních oděvů zadávat i dodavatelsky.

2.3.2 Zaměstnavatel bude sledovat vývoj účinnějších a kvalitnějších OOPP ve smyslu hygienických a bezpečnostních kritérií vylučujících zdravotní poškození zaměstnanců. Pracovní skupina pro posuzování OOPP a výstrojních součástí, jejímiž členy jsou též zástupci odborových organizací, bude v souladu se zásadami zvýšené hospodárnosti inovovat a modifikovat OOPP při zachování dosavadního rozsahu nabídky.

2.3.3 Zaměstnavatel bude poskytovat ochranné nápoje podle Předpisu o zdravotní péči, č. j. 55 749/2023 - KNLZ, v platném znění.

3. SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

3.1 Zdravotní a sociální zabezpečení

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

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

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

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

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

3.2 Péče o vybrané skupiny zaměstnanců

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

3.3 Kondiční pobyty

Zaměstnavatel zabezpečí v roce 2024 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty v souladu s přílohou č. 5 této PKS.

3.4 Zaměstnanecké jízdní výhody

ČD poskytne svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody podle:

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

- předpisu ČD Ok9 „Předpis o mimotarifních jízdních výhodách poskytovaných ČD“, č. j. 57444/ 2010 – O9, v platném znění,
- Metodického pokynu k prodloužení zaměstnaneckých jízdních výhod ČD pro rok 2024.

Případná novelizace předpisů ČD Ok10 a Ok12 a Ok9 bude provedena po projednání s odborovými organizacemi při respektování všech dohod k této problematice dříve uzavřených.

V případech, kdy se bude jednat o úpravy vyplývající z neodkladných provozně technologických změn, budou neprodleně odborové organizace o těchto změnách informovány. V těchto případech nesmějí být porušeny dohody k problematice jízdních výhod dříve uzavřené. Zaměstnavatel i odborové organizace se zavazují vzájemně informovat o materiálech vztahujících se k zaměstnaneckým výhodám, především v oblasti jízdních výhod.

3.5 Sociální fond

Zaměstnavatel bude tvořit sociální fond (dále jen SF) dle zákona č. 77/2002 Sb., o ČD, v platném znění. Základním vnitřním předpisem zaměstnavatele pro tuto oblast jsou Zásady hospodaření se Sociálním fondem Českých drah, a.s. Rozpočet Sociálního fondu Českých drah, akciové společnosti, na příslušný rok schvaluje PČD po projednání s odborovými organizacemi.

3.6 Další zaměstnanecké výhody

3.6.1 Zaměstnavatel bude ve shodě s odborovými organizacemi svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění a životní pojištění v souladu se zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění. Bližší podmínky pro poskytování příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění jsou uvedeny v Zásadách pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům ČD, a.s., č.j. 58 419/2018 - O10.

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

4. ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA

4.1 Zaměstnanost

4.1.1 Zaměstnavatel bude v rámci vytvářených organizačních podmínek napomáhat zprostředkováním práce, poradenskou a mediační činností, které usnadní řešení obtíží uvolňovaných zaměstnanců při jejich dalším uplatnění u zaměstnavatele, popř. Skupiny ČD, a to především v místě bydliště nebo pravidelného pracoviště zaměstnance.

4.1.2 Při přijímání uchazečů na vybraná povolání a při přearazování stávajících zaměstnanců využívá zaměstnavatel pro posouzení psychické způsobilosti psychologické vyšetření, a to v souladu se Směrnicí pro posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání, č. j. 56 758/2013 - O10, v platném znění.

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

- a) dohodou podle ustanovení § 49 ZP pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, zaměstnavatel vůči uvolňovaným zaměstnancům:
 - upustí od úhrady půjček poskytnutých ze SF a od úhrady jiného finančního plnění poskytnutého ze SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy,
 - nevyžaduje ve smyslu kvalifikační dohody uzavřené dle ustanovení § 143 SZP, nebo dle ustanovení § 234 odst. 1, 2 ZP, vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace nebo jejich poměrné části,
- b) dohodou podle ustanovení § 49 ZP nebo výpovědí pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP, zaměstnavatel vůči uvolňovaným zaměstnancům:
 - ponechá stejnokroj a jeho součásti ve smyslu předpisu ČD Ok3, výstrojní součásti ve smyslu předpisu ČD Ok3 a OOPP ve smyslu předpisu ČD M36, bez finanční náhrady.

Stejně se postupuje vůči zaměstnancům odcházejícím do předdůchodu nebo důchodu.

Předchozí ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, jehož pracovní poměr skončí dohodou podle ustanovení § 49 ZP pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. d) a e) ZP, pokud k zákazu konání dosavadní práce nebo k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo z následujících důvodů:

- a) protože nepoužil předepsané OOPP, nebo
- b) protože nedodržel předpisy o zajištění BOZP, nebo předpisy o bezpečnosti dopravy, nebo
- c) protože porušil povinnosti o ochraně před škodami způsobenými alkoholem a jinými návykovými látkami, nebo
- d) protože ztratil zdravotní způsobilost tím, že si přivodil nepracovní úraz (za nepracovní úraz se považuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi).

4.1.4 Na vyhledání nového pracovního uplatnění poskytne zaměstnavatel v souladu s nařízením vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci (dále jen „NV 590/2006 Sb.“), pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu maximálně 8 půldnů. Požádá-li zaměstnanec o sloučení půldnů v jeden či více celků, zaměstnavatel žádosti vyhová.

4.1.5 V případě dosažení dohody o změně pracovní smlouvy se zaměstnancem, který byl dotčen organizační změnou ve smyslu ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti podmínky pro zachování odborné způsobilosti v pracovních činnostech, které vykonával podle dosavadní pracovní smlouvy. Podmínkou splnění předchozího ustanovení je, že zaměstnanec se účastní školení a absolvuje lékařská vyšetření ve vztahu k udržení

této odborné způsobilosti ve svém volnu bez nároku na mzdu nebo její náhradu a bez nároku na úhradu cestovních náhrad; ostatní náklady hradí zaměstnavatel. Uvedené skutečnosti jsou nedílnou součástí písemné dohody o změně pracovní smlouvy.

4.1.6 Pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 3.4 základního textu této PKS) a odměňování bude pracovní poměr zaměstnanců, kteří budou bezprostředně přecházet v rámci společností ČD, a.s., (včetně jejich dceřiných společností) a SŽ, posuzován jako nepřetržitý, pokud k ukončení předchozího pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) nebo písm. g) ZP nebo z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP. Toto ustanovení se netýká odstupného dle odst. 1, § 67 ZP.

4.1.7 Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 3.4 základního textu této PKS) a odměňování bude posuzován pracovní poměr zaměstnance, který byl ukončen z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr se zaměstnavatelem do 1 roku ode dne skončení předchozího pracovního poměru u zaměstnavatele, pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem PKS v příslušném roce. Obdobně se postupuje při uzavření nového pracovního poměru s bývalým zaměstnancem, u něhož došlo k ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele z důvodu smluvního převzetí činností zaměstnavatele jiným subjektem, v případě vrácení původních činností k zaměstnavateli. Nový pracovní poměr musí být uzavřen nejpozději do 3 měsíců od data vrácení činností k zaměstnavateli. Toto ustanovení se netýká odstupného dle odst. 1, § 67 ZP.

4.1.8 Osobám, které ukončily pracovní poměr u zaměstnavatele v souvislosti s přiznáním invalidního důchodu z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (nevztahuje se na osoby, které si pracovní úraz u zaměstnavatele přivodily jednáním uvedeným v bodě 4.1.3. písm. a) až d) základního textu této PKS, a které bezprostředně po odnětí invalidního důchodu uzavřou nový pracovní poměr u zaměstnavatele), se doba, po kterou byl přiznán invalidní důchod, posuzuje pro účely penzijního připojištění a životního pojištění jako nepřetržitá.

4.1.9 V případě ukončení Smlouvy o výkonu funkce člena představenstva a bezprostřednímu navázání pracovního poměru, pohlíží se na dobu působení ve statutárním orgánu (Představenstvu ČD, a.s.) pro účely zaměstnaneckých výhod a odměňování jako na nepřetržitý pracovní poměr.

4.1.10 Při snižování počtu zaměstnanců zohlední zaměstnavatel především možnosti jejich přirozeného úbytku.

Zaměstnavatel neuplatní u manželů nebo registrovaných partnerů výpověď pro důvody uvedené v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a to od doby doručení výpovědi jednomu z manželů/partnerů po dobu následujících tří měsíců za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní.

4.1.11 K objektivizaci počtu zaměstnanců bude docházet v souladu s ustanovením § 300 ZP. Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a

oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

4.1.12 Zaměstnancům potencionálně dotčeným výpovědí z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, zaměstnavatel umožní seznámit se s možnostmi dalšího pracovního uplatnění.

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

4.2 Základní principy odměňování

4.2.1 Zaměstnavatel projedná s odborovými organizacemi do konce března 2024 rozpočet mzdových nákladů.

4.2.2 Zaměstnanci jsou odměňováni v souladu s Řádem pro odměňování zaměstnanců ČD, který je přílohou č. 2 této PKS a předpisem Řízení pracovního výkonu zaměstnanců s tarifní mzdou – Osobní ohodnocení zaměstnanců.

5. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

5.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

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

Zaměstnavatel uhradí pojistné ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb. a zákona č. 592/1992 Sb., v platném znění, u funkcionářů OSŽ, FSČR, FVČ, UZZ, FV, FŽ ČR, CS ČR, SOSaD, OSZSO, DUO, OO OZS a Pro Libertate uvolněných a uvolňovaných pro činnosti v těchto odborových organizacích na základě dohod uzavřených mezi zaměstnavatelem a výše uvedenými odborovými organizacemi.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, který je členem volební komise nebo kandidátem ve volbách, v případech uvedených v ustanovení § 82 zákona č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, v platném znění, v ustanovení § 55 zákona č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých dalších zákonů, v platném znění, v ustanovení § 62 zákona č. 491/2001 Sb., o volbách do zastupitelstev obcí a o změně některých zákonů, v platném znění, v ustanovení § 61 zákona č. 62/2003 Sb., o volbách do Evropského parlamentu a o změně některých zákonů, v platném znění.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci v případech uvedených v ustanovení § 203 odst. 2 písm. a), c), d), e), h)¹ a v ustanovení § 204 ZP. V případě pracovního volna z důvodů uvedených v ustanovení § 204 ZP poskytuje náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad. Pracovní volno přísluší zaměstnanci v případech uvedených v ustanovení § 203 odst. 2 písm. b), f), g), h), i), j), k), l) ZP.

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

Odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za zpracování docházky.

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

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

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

Žádost o poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy obsahující jmenný seznam účastníků a pořadatelů musí být předložena zaměstnavateli (Kancelář NGR pro lidské zdroje) nejpozději 3 týdny před konáním akce. V případě změny účastníka je pořadatel akce povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím organizační složky.

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

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

5.1.3.1 TDM nebo LOP organizovaný ve spolupráci s GR a s příspěvkem ze SF ČD

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí Kanceláři NGR pro lidské zdroje do 31. 1. 2024 termín a místo konání TDM nebo LOP. Toto oznámení bude obsahovat počty vedoucích z řad zaměstnanců a kapacity TDM nebo LOP. Nabídka těchto TDM nebo

¹ Pracovní volno s náhradou mzdy přísluší zaměstnanci, pouze pokud jsou současně splněny podmínky uvedené v § 203a ZP

LOP bude zveřejněna v katalogu ČD travel, s.r.o. Dále pořadatel požádá Kancelář NGŘ pro lidské zdroje o uvolnění zaměstnance, a to nejméně 2 měsíce před požadovaným uvolněním. Podání žádosti po uvedeném termínu je věcí dohody mezi pořadatelem a Kanceláří NGŘ pro lidské zdroje. Součástí žádosti o uvolnění je termín a místo konání TDM nebo LOP a jmenný seznam účastníků TDM nebo LOP. V případě změny účastníka je pořadatel TDM nebo LOP povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím organizační složky a současně ji oznámit Kanceláří NGŘ pro lidské zdroje. Za dobu poskytnutého pracovního volna náleží zaměstnancům, kteří vykonávají činnost vedoucích TDM a LOP, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům, popř. středním zdravotnickým pracovníkům, náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

5.1.3.2 TDM nebo LOP spoluorganizovaný organizační složkou a místně příslušnými odborovými organizacemi

Pořadatel TDM nebo LOP oznámí vedoucímu organizační složky do 31. 1. 2024 termín a místo konání TDM nebo LOP. Toto oznámení bude obsahovat počty vedoucích z řad zaměstnanců a kapacity TDM nebo LOP. Dále pořadatel požádá se souhlasem zaměstnance o jeho uvolnění vedoucího organizační složky, a to nejméně 2 měsíce před stanoveným termínem konání TDM nebo LOP. Podání žádosti po uvedeném termínu je věcí dohody mezi pořadatelem a organizační složkou. Součástí žádosti o uvolnění je termín a místo konání TDM nebo LOP a jmenný seznam účastníků TDM nebo LOP. V případě změny účastníka je pořadatel TDM nebo LOP povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím organizační složky.

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

5.1.4 TDM a LOP organizované mimo ČD

Pokud je TDM organizován mimo ČD a zaměstnavatel souhlasí s uvolněním zaměstnance za podmínek stanovených v ustanovení § 203 odst. 2 písm. h) ZP, se podmínka soustavné a bezplatné práce nevyžaduje, jde-li o tábory pro zdravotně postižené děti a mládež. Zaměstnavatel při splnění podmínek dle § 203a ZP uhradí zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku nejvýše za 1 týden v kalendářním roce.

5.1.5 Jestliže je podle zvláštního právního předpisu (např. zákon o Státním fondu dopravní infrastruktury, zákon o vysokých školách, školský zákon, zákon o podmínkách získávání a uznání odborné způsobilosti k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, vše v platném znění) zaměstnanec uvolněn pro překážku v práci z důvodu obecného zájmu, je právnická nebo fyzická osoba, pro kterou byl zaměstnanec činný, popřípadě z jejíhož podnětu byl uvolněn, povinna uhradit zaměstnavateli, u něhož byl zaměstnanec v době uvolnění v pracovním poměru, náhradu mzdy, která byla zaměstnanci poskytnuta, pokud se s touto právnickou nebo fyzickou osobou nedohodl na upuštění od úhrady.

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

5.2 Důležité osobní překážky v práci

5.2.1 Tyto důležité osobní překážky jsou definovány v ustanoveních § 191 - § 199 ZP a NV 590/2006 Sb. Nad tento rámec zaměstnavatel poskytne, na základě žádosti zaměstnance, neplacené volno v požadovaném rozsahu s úhradou zdravotního pojištění v případech:

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

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

5.2.2 Zaměstnanec, který byl účasten mimořádné události² mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví (viz ustanovení § 122 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, v platném znění) nebo značnou škodu na majetku, nebo zaměstnanec, který poskytoval ve své pracovní době první pomoc po mimořádné události, může z důvodu své psychické újmy požádat příslušného vedoucího zaměstnance o poskytnutí pracovního volna. Příslušný vedoucí zaměstnanec žádosti vyhoví. Za mimořádnou událost se pro účely tohoto článku PKS považují též mimořádné situace, při nichž je zaměstnanec podroben protiprávnímu jednání třetí osoby bezprostředně směřujícímu k ohrožení života nebo zdraví zaměstnance (např. přepadení pokladní, užití násilí nebo pohrůžky bezprostředního násilí). Příslušný vedoucí zaměstnanec po zvážení všech okolností souvisejících s mimořádnou událostí rozhodne po dohodě se zaměstnancem o délce poskytnutého pracovního volna s náhradou mzdy. Takto poskytované pracovní volno se eviduje v informačním systému zaměstnavatele samostatným mzdovým druhem.

Zaměstnavatel je povinen po mimořádné události dle prvního odstavce poskytnout zúčastněným zaměstnancům nezbytnou péči, včetně dopravy do místa určení (bydliště nebo nástupní místo).

V případě přímé účasti strojvedoucího na mimořádné události mající za následek úmrtí nebo těžkou újmu na zdraví (definice viz ustanovení prvního odstavce tohoto článku), zaměstnavatel zajistí vystřídání ve výkonu další služby nebo zajistí za účelem dojezdu do vhodného místa vystřídání odborně způsobilou osobu jako doprovod zúčastněného strojvedoucího.

5.2.3 Zaměstnancům, kteří se podíleli na odstranění mimořádné události, zaměstnavatel podle provozních možností provede změnu rozvrhu směn plánovaných na následující tři kalendářní dny po této činnosti, nebo poskytne na tyto dny neplacené pracovní volno s napracováním do konce následujícího kalendářního měsíce, pokud o to požádají.

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

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

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

5.2.6 Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který v důsledku živelné události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost, nebo se z takového důvodu stalo neobyvatelným, pracovní volno na dobu až 14 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce. Za poskytnuté pracovní volno náleží náhrada mzdy dle článku 19 přílohy č. 2 této PKS.

6. VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

6.1 V případě změn právních předpisů, při zásadní změně vnitřních podmínek zaměstnavatele nebo vnějších podmínek (např. zásadní změna rozsahu objednávky veřejné dopravy ze strany státu nebo krajů), na základě písemného návrhu předloženého kteroukoliv smluvní stranou bude zahájeno kolektivní vyjednávání o těch ustanoveních PKS a v takovém rozsahu, v jakém budou tato ustanovení změnou právní úpravy, změnou vnitřních podmínek zaměstnavatele nebo rozsahem navržené změny dotčena.

Při vzniku kolektivních sporů a sporů vzniklých z neplnění závazků této PKS postupují smluvní strany podle příslušných ustanovení zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění a ZP, není-li v případě jednotlivých závazků stanoveno jinak. To platí i v případě změn a doplňků PKS.

Pokud míra inflace meziročně k 30. 6. 2024 dosáhne 6 %, svolá se ve druhé polovině roku 2024 jednání, jehož obsahem bude návrh na kompenzaci formou mimořádné odměny z důvodu navýšené inflace.

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

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

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

7. PLATNOST PKS 2024

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

7.2 Tato PKS se uzavírá na dobu od 1. ledna 2024 do 31. prosince 2024, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Praze dne 5. 12. 2023

Předseda Představenstva ČD, a.s.,
Mgr. Michal Krapinec:

členka Představenstva ČD, a.s.,
Mgr. Blanka Havelková:

Za OSŽ,
Štěpán Lev:

Za UŽZ,
Ing. Jmila Shejbalová:

Za FSČR,
Jaroslav Vondrovic:

Za FVČ,
Robert Benda:

Za FV,
Luboš Malík:

Za FŽ ČR,
Alena Černá:

Za CS ČR,
Vlastimil Jelínek:

Za SOSaD,
Jan Kadečka:

Za OSZSO,
JUDr. Tomáš Sunegha:

Za DUO,
Martin Boháč:

Za OO OZS,
Bc. Lubomír Oškrdal:

Za Pro Libertate,
Jan Horák:

PŘÍLOHA Č. 1 - PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST A DOVOLENÁ

Článek 1 - Vymezení pojmů

1. Pracovní dobou se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu.

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popř. kratší pracovní dobu za sjednané vyrovnávací období, tzn., že v některých týdnech může být pracovní doba kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba.

Povinné školení se z hlediska pracovní doby považuje za výkon práce.

2. Pro účely této PKS se za směnný pracovní režim považuje pracovní režim dvousměnný, vícesměnný a nepřetržitý, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání zaměstnanců v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, např. posunutý nástup směn. Pro účely této PKS se za směnný pracovní režim považuje také takový pracovní režim, kdy při střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše 3 hodin.

3. Zaměstnanci s individuálním rozvržením pracovní doby neboli zaměstnanci letmo jsou definováni nařízením vlády č. 589/2006 Sb³.

Článek 2 - Stanovená týdenní pracovní doba

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

- 1) zaměstnancům, u nichž se z důvodu nemožnosti přerušování práce poskytuje přiměřená doba pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, se stanoví délka pracovní doby:
 - a) zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí a zaměstnancům v zaměstnání vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino a průvodčí stevard na **36 hodin**,
 - b) zaměstnancům pracujícím ve **směnném pracovním režimu** níže uvedených zaměstnání (pracovních činností) na **36 hodin**:

³ nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.

KZAM	Název
21 494	Vedoucí síťový dispečer osobní dopravy
31 606	Výpravčí
31 607	Dozorčí osobní přepravy – vedoucí směny
31 629	Dozorčí osobní dopravy – vedoucí směny
31 621	Kontrolor vozby
31 628	Strojmistr
31 634	Síťový dispečer osobní dopravy
31 635	Regionální dispečer osobní dopravy
41 332	Vlakový revizor
41 335	Komandující*
72 239	Četař při dodržení podmínky, že řídí činnost zaměstnanců zařazených do povolání vyjmenovaných v tomto bodě PKS
72 247	Vozmistr kolejových vozidel
72 341	Mechanik kolejových vozidel
72 343	Zámečnick koleje vozidel
72 427	Elektromechanik
72 432	Mechanik elektronických zařízení, mechatronik
83 132	Vedoucí posunu
83 135	Signalista
83 136	Posunovač
83 137	Výhybkář
83 138	Tranzitér přípravář
83 148	Dozorce depa

*podmínka nepřetržitý provoz

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

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

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 směnném pracovním režimu na 36 hodin,**

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

c) Zaměstnancům **s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, pracujícím v jednosměnném pracovním režimu 5 dnů v týdnu**, kterým je poskytnuta přestávka na jídlo a oddech a jejich pracovní místo je zařazeno do personální skupiny THP řídicí (S50) nebo THP administrativní (S51), se stanoví týdenní pracovní doba na **38,5 hodin.**

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

- 3) zaměstnancům **v období přípravy na výkon povolání** (zaměstnanci dle odst. 1 a odst. 2 článku 9 Řádu pro odměňování a strojvedoucí v přípravě), se stanoví týdenní pracovní doba na **37,5 hodin** (případně na 40 hodin u zaměstnanců zařazených dle bodu 1, písm. d) tohoto článku).

Článek 3 - Rozvržení pracovní doby

1. Rozvrhy směn na vyrovnávací období od 1. ledna 2024 případně od zahájení GVD 2023/2024 do 9. března 2024, budou zpracovány podle ustanovení PKS ČD, a.s., na rok 2023 a platných pracovněprávních předpisů.

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

3. Pokud se zaměstnavatel s odborovými organizacemi na úrovni organizační složky nedohodne jinak, nesmí být při rozvržení pracovní doby do směn minimální délka směny kratší než 6:30 hodin. V případě výkonu složeného ze dvou směn s odpočinkem mimo domovskou stanici (nástupní místo u strojvedoucích), nesmí být minimální délka součtu směn kratší než 13 hodin, za podmínky, že délka první směny bude delší.

Ustanovení o minimální délce směny neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek a případně psychologických vyšetření.

4. V případě směny zasahující do 2 kalendářních dnů nesmí být výkon práce kratší než 9 hodin.

V případě dělené směny zasahující do 2 kalendářních dnů, může být nejkratší výkon práce 8 hodin, pokud doba rozdělení směny trvá více jak 6 hodin, maximálně však 6:59. To neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek a případně psychologických vyšetření. Ustanovení první věty druhého odstavce se netýká zaměstnanců drážní dopravy, kteří řídí drážní vozidlo.

5. Obdobím pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále jen „vyrovnávací období“) je stanovena doba **od 1. ledna 2024 do 31. března 2024. Další vyrovnávací období se stanoví od 1. dubna 2024 do 30.**

září 2024, od 1. října 2024 do 31. prosince 2024 a od 1. ledna 2025 do 31. března 2025.

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

**Od zahájení GVD 2023/2024 do 9. března 2024,
od 10. března 2024 do 8. června 2024,
od 9. června 2024 do 28. září 2024,
od 29. září 2024 do ukončení GVD 2023/2024,
od zahájení GVD 2024/2025 do 8. března 2025.**

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

**Od 1. ledna 2024 do 31. května 2024,
od 1. června 2024 do 30. září 2024,
od 1. října 2024 do 31. prosince 2024.**

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

Rozvrhy směn na vyrovnávací období od 1. ledna 2025, případně od zahájení GVD 2024/2025 do 8. března 2025 budou zpracovány podle ustanovení PKS ČD, a.s., na rok 2024 a platných pracovněprávních předpisů.

6. Zaměstnavatel naplánuje v rámci rozvržení pracovní doby do 30. listopadu 2024 každému zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou (mimo zaměstnanců v zaměstnání strojvedoucí KZAM 83 112 a vozmistr kolejových vozidel KZAM 72 247, nejméně poměrnou část týdenní pracovní doby připadající na šest kalendářních dnů, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době (30:51, 32:09, 34:17 hod) na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok.

U zaměstnanců zařazených v režimu letmo v zaměstnání strojvedoucí KZAM 83 112 a vozmistr kolejových vozidel KZAM 72247, vzniká při nenaplánování směny ve dnech pondělí, až pátek, na které připadne svátek, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za poměrnou část týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.

Pro měsíc prosinec se ustanovení výše uvedeného článku nepoužijí, bližší podmínky upřesňuje metodický pokyn k PKS ČD, a.s. na rok 2024.

U zaměstnanců zařazených v režimu „turnus“ v zaměstnání strojvedoucí KZAM 83 112 a vozmistr kolejových vozidel KZAM 72 247 vzniká při nenaplánování směny ve dnech pondělí, až pátek na které připadne svátek, nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, za poměrnou část týdenní pracovní doby připadající na jeden

kalendářní den, který odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. Maximální doba připadající na takto poskytnutou náhradu mzdy činí poměrnou část týdenní pracovní doby připadající na šest kalendářních dnů, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době (30:51, 32:09, 34:17 hod). Tato maximální doba se vztahuje na období celého kalendářního roku, tj. i na měsíc prosinec 2024. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok.

7. Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby v elektronické podobě, popř. v listinné podobě a prokazatelně s ním seznámit zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Písemný rozvrh směn obdrží i zaměstnanci, kteří mají rovnoměrně rozvrženou pracovní dobu. Zaměstnavatel rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období.

8. Pro zaměstnance letmo je stanoveno vyrovnávací období v délce kalendářního měsíce. Zaměstnavatel průběžně během vyrovnávacího období plánuje na vyrovnávací období směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce.

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

10. Pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby bude rozvržena tak, aby v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance nepřesáhl 15 hodin. V případě dohody zaměstnavatele a odborové organizace zastupující zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit až na 26 hodin.

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

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

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

14. Zaměstnavatel je oprávněn v důsledku nepříznivého epidemiologického vývoje (např. Covid-19) nebo vyhlášení Nouzového stavu, případně Výjimečného stavu rozhodnout po dohodě na místní úrovni o převedení zaměstnanců zařazených v turnusovém režimu práce do režimu práce letmo, za předpokladu dodržení ustanovení § 3 písm. d) NV č. 589/2006 Sb.

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

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

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

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

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

Zaměstnavatel je povinen nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout alespoň část přiměřené doby na oddech a jídlo, přičemž každá část musí činit nejméně 15 minut.

4. Při dodržení předchozích podmínek poskytne zaměstnavatel přiměřenou dobu na oddech a jídlo v rozsahu:

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

5. Všechny uvedené doby čerpání přiměřené doby na oddech a jídlo jsou pouze plánované a předpokládané. Jelikož se při čerpání přiměřené doby nepřerušuje výkon práce, zaměstnanec si dobu čerpání určuje sám ve vhodných provozních dobách podle konkrétního průběhu směny.

Dobu čerpání zvolí zaměstnanec dle provozní situace tak, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti dopravy nebo zaměstnance.

U zaměstnanců, kteří mají výkon práce při doprovodu vlaku, se předpokládaná doba poskytnutí přiměřené doby na oddech a jídlo uvede v komentáři k dané směně.

V případech, kdy zaměstnanec nemůže při mimořádnostech čerpat přiměřenou dobu na oddech a jídlo v předpokládaných dobách, je zaměstnavatel povinen zajistit její

čerpání ve smyslu bodu 3 a 4, článku 4, této přílohy v nejbližší vhodné době v dalším průběhu směny. Zaměstnavatel k využití přiměřené doby na oddech a jídlo vytvoří takové podmínky, aby zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání strojvedoucí a strojvedoucí v přípravě, nebyl v této době účasten na pohybu kolejových vozidel a v přímém kontaktu se zákazníkem a zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino a průvodčí stevard, nebyl v této době v přímém kontaktu se zákazníkem.

Článek 5 - Práce přesčas

1. Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo na základě dohody zaměstnavatele se zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

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

Při nařizování a povolování práce přesčas se postupuje podle ustanovení § 93, § 98 ZP a s dodržení § 91 ZP.

Celkový rozsah práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit u jednotlivých zaměstnanců v průměru 8 hodin týdně, se stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích, počínaje dnem 1. ledna 2024.

Dohoda zaměstnance o konání práce přesčas v rámci i nad rámec 150 hodin v příslušném kalendářním roce se prokazuje písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Obsah dohody o práci přesčas musí být jasný, nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevít.

Při nařízené práci přesčas v důsledku mimořádné události nebo v případě nařízené práce přesčas navazující na směnu ve větším rozsahu než 3 hodiny oznámí ČD tuto skutečnost rodině zaměstnance, pokud o to zaměstnanec požádá, a zároveň sdělí požadovaný způsob vyrozumění.

2. Na stanovenou směnu může navazovat práce přesčas, musí však být dodrženo ustanovení § 90 odst. 2 písm. a), d), e) ZP, ustanovení § 14, díl 2, hlava III, část druhá NV 589/2006 Sb.

Pouze v případě mimořádné události v drážní dopravě dle ustanovení § 49 zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, v platném znění⁴ a v případech odstraňování mimořádných událostí může na stanovenou směnu navazovat nařízená práce přesčas.

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

⁴ § 49 zákona č. 266/1994 Sb. :

(1) Mimořádnou událostí je nehoda nebo incident, ke kterým došlo v souvislosti s provozováním drážní dopravy nebo pohybem drážního vozidla na dráze nebo v obvodu dráhy a které ohrozily nebo narušily

(2) Nehodou je událost, jejímž následkem je smrt, újma na zdraví nebo jiná újma. Vážnou nehodou je nehoda způsobená srážkou nebo vykolejením drážních vozidel, jejímž následkem je smrt, újma na zdraví alespoň 5 osob nebo škoda velkého rozsahu podle trestního zákoníku na drážním vozidle, dráze nebo životním prostředí, nebo jiná nehoda s obdobnými následky. Incidentem je jiná událost podle odstavce 1 než nehoda.

Článek 6 - Dělená směna

1. Dělenou směnou se rozumí směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny, které trvá více než jednu hodinu.
2. Směna může být nad rámec poskytování přestávky na jídlo a oddech rozdělena do dvou, po dohodě s odborovou organizací do tří částí. Zaměstnavatel bude při plánování pracovní doby mobilních zaměstnanců minimalizovat rozdělení směn v místě jejich pravidelného nástupu.
3. Při stanovení dělené směny nesmí být doba, po kterou je směna rozdělena, delší než doba výkonu práce. Doba rozdělení směny, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, nesmí přesáhnout 6 hodin, s výjimkou směny, kdy v obrátové stanici je doba od ukončení výkonu do zahájení nového výkonu delší než 6 hodin a současně není splněna doba odpočinku.
4. Narušením dělené směny zpožděním nebo živelnou událostí se charakter původního naplánovaného rozdělení směny nezmění, pokud nedojde díky těmto vlivům ke zkrácení pod 60 minut.
5. U zaměstnanců, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu na zaměstnání strojvedoucí, je v období kalendářního měsíce stanoven limit **maximálně 13 hodin skutečné** doby rozdělení směn, nedohodne-li se příslušná odborová organizace prostřednictvím tzv. „turnusového důvěrníka“ (zaměstnanec pověřený příslušnou odborovou organizací) se zaměstnavatelem jinak. Toto ustanovení se týká i zaměstnanců zařazených v režimu letmo.

Článek 7 - Noční práce

1. Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Noční doba je doba mezi 22:00 a 6:00 hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který odpracuje během noční doby nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období stanoveném PKS.
2. Směny delší, než osm hodin smí zaměstnanec vykonat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích. Pro strojvedoucí, zaměstnance obsluhy osobních vlaků a pracovníky posunu při doprovodu vlaku se považuje z bezpečnostního hlediska za noční směnu i ta směna, která začíná před 5:00 hodinou nebo končí po 24:00 hodině.

Článek 8 - Pracovní doba v zúčtovacím období

1. U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z rozvrhu směn za daný měsíc. U zaměstnanců letmo je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z odpracovaných směn za daný kalendářní měsíc. Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec za vyrovnávací období odpracoval stanovenou pracovní dobu odpovídající počtu týdnů (popř. zlomku týdne) a týdenní pracovní době, pokud tomu nebrání důvody, které se posuzují jako výkon práce dle NV 590/2006 Sb., a ZP.

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

Článek 9 - Směna

1. Délka stanovené směny nesmí překročit 12 hodin.

Délka stanovené směny zaměstnanců, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb., nesmí přesáhnout 13 hodin. V případě, že součástí směny je režijní jízda, může být délka směny prodloužena pouze o dobu trvání režijní jízdy, s tím že délka směny může činit nejvýše 15 hodin.

V případě zaměstnanců drážní dopravy, který řídí drážní vozidlo, může být směna prodloužena jen v případě režijní jízdy, která je plánovaná a uskutečněná jen na konci směny (režijní jízdy plánované na začátku nebo v průběhu směny se prodloužení směny netýká).

U zaměstnanců drážní dopravy, kromě zaměstnanců, kteří řídí drážní vozidlo, nesmí celková doba od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směn překročit 15 hodin, přičemž doba výkonu práce nesmí přesáhnout 13 hodin. Je-li součástí směny režijní jízda, nesmí doba výkonu práce přesáhnout 13 hodin + dobu trvání režijní jízdy, nejvýše však 15 hodin. Doba rozdělení směny, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, nesmí přesáhnout 7 hodin.

U zaměstnanců drážní dopravy, kteří řídí drážní vozidlo, může být délka směny mezi začátkem první části směny a koncem poslední části směny 13 hodin. Tato doba může být prodloužena o dobu trvání režijní jízdy plánované na konci směny, nejvýše však 15 hodin.

Celková doba pracovního výkonu zaměstnance nesmí přesáhnout 15 hodin, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

Pokud u zaměstnance vlakové čety v průběhu směny vyplývá nedodržení max. přípustné délky směny dle PKS (zpoždění vlaku více než 120 minut nebo jiná hrozba nedodržení max. přípustné délky směny dle PKS), a zaměstnanec z tohoto titulu požádá o vystřídání, bude mu vyhověno v nejbližší vhodné stanici tak, aby limit 13 hodin (15 hodin včetně režijní jízdy) nebyl překročen včetně případné práce přesčas.

2. U zaměstnanců, kteří mají výkon práce v povolání strojvedoucí, nesmí při sestavě směny doba od nástupu do ukončení traťového výkonu přesáhnout 12:45 hodin.

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

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

Článek 10 - Nepřetržitý denní odpočinek

1. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout nepřetržitý denní odpočinek v trvání alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích a mladistvému zaměstnanci v trvání alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

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

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a práci přesčas,
- b) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
- c) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

Článek 11 - Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směny

1. Zaměstnancům drážní dopravy, na něž se vztahuje NV 589/2006 Sb., rozvrhne zaměstnavatel pracovní dobu tak, aby zaměstnanec drážní dopravy měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Odpočinek mezi směny může být zkrácen až na 7 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích za předpokladu, že zaměstnavatel na své náklady zajistí zaměstnanci možnost spánku na lůžku po dobu alespoň 6 hodin, a následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení.

2. Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici může být maximálně o 120 minut delší, než minimální zákonný odpočinek mezi směny stanovený NV 589/2006 Sb., pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodne jinak.

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

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

Článek 12 - Nepřetržitý odpočinek v týdnu

1. Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne zaměstnanci staršímu 18 let poskytnout nepřetržitý odpočinek v trvání alespoň 24 hodin spolu s nepřetržitým denním odpočinkem (popř. nepřetržitým odpočinkem mezi směny), na který musí

bezprostředně navazovat; celková doba trvání těchto odpočinků je nepřetržitý odpočinek v týdnu.

2. Zaměstnavatel je povinen v rámci týdne mladistvému zaměstnanci poskytnout nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin.

3. Zaměstnavatel může zkrátit nepřetržitý odpočinek v týdnu pouze tak, aby délka jeho trvání činila nejméně 24 hodin. V tomto případě může být nepřetržitý denní odpočinek (popř. nepřetržitý odpočinek mezi směnami) zkrácen, a to za podmínky, že doba, o kterou se zkrátil, nesmí být poskytnuta samostatně, ale jen s následujícím nepřetržitým odpočinkem v týdnu tak, aby zaměstnanci byl poskytnut za období 2 týdnů nepřetržitý odpočinek v týdnu v délce alespoň 70 hodin.

4. Zaměstnanci letmo mají nárok na nepřetržitý odpočinek připadající na sobotu i neděli alespoň jednou za dva týdny, tak aby bylo zabezpečeno tzv. víkendové volno ukončením poslední směny nejpozději v pátek do 22:00 hodin, a pondělní nástup po tomto volnu bude nejdříve ve 4:00 hodin, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Dále zaměstnavatel zabezpečí zaměstnancům letmo v době jednou za 28 dní tzv. víkendové volno ukončením poslední směny nejpozději v pátek do 18:00 hodin a pondělní nástup po tomto volnu bude nejdříve v 6:00 hodin, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Článek 13 - Režijní jízda

1. Režijní jízda je doba potřebná pro přemístění zaměstnance ze sjednaného místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce před začátkem pracovního výkonu, nebo doba potřebná pro přemístění z místa výkonu práce do jiného místa výkonu práce v průběhu pracovního výkonu nebo doba potřebná k přemístění z místa výkonu práce do sjednaného místa výkonu práce po skončení pracovního výkonu.

Uplatňuje se u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních vlaků, vozmistrů a pracovníků posunu při doprovodu vlaku.

Režijní jízda se určí tak, aby cestovní doba byla co nejkratší a pro zaměstnavatele ekonomicky nejvýhodnější. Optimální čas k překonání vzdálenosti dopravním prostředkem nebo pěšky určí vedoucí zaměstnanec organizační složky podle místních podmínek.

Při určování času k překonání vzdálenosti pěšky (pro určení doby chůze) se vychází orientačně z poměru 1 km rovná se - 15 min. pracovní doby.

Při plánovaných pravidelných režijních jízdách zajistí vedoucí příslušné organizační složky pro své zaměstnance na úseku osobní dopravy vyhrazení míst ve 2. vozové třídě.

Při neplánovaných režijních jízdách je zaměstnanec v případě spoje, na němž jsou zařazeny pouze vozy s povinnou rezervací (místenkou), oprávněn požádat vlakovou četou o zajištění místa k sezení. Vlaková četa je v takovém případě povinna nabídnout volné místo k sezení. V případě, že na takové místo přistoupí cestující (zákazník), je zaměstnanec povinen místo k sezení uvolnit. Vlaková četa na žádost zaměstnance vyhledá jiné vhodné místo k sezení.

2. Chůze v obvodech organizačních složek (u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních vlaků při doprovodu vlaku, vozmistrů a pracovníků posunu při doprovodu

vlaků 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. Technologickou chůzi lze uplatnit pouze v souvislosti s výkonem práce.

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

Článek 14 - Přípravné práce, přípravné a odstavné doby

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

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

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

- při jednoduchých činnostech při předání nebo převzetí služby se stanoví doba přípravných prací na 5 minut,
- na pracovištích, kde dochází ke složitějším činnostem při předání nebo převzetí služby, se stanoví doba přípravných prací na 6 minut až 10 minut,
- při nejsložitějších činnostech při předání nebo převzetí služby se stanoví doba přípravných prací na 11 minut až 20 minut,

pokud zaměstnavatel nestanoví dobu delší.

Seznamování se s dokumenty ve společnosti se řídí Směrnicí k seznamování se zaměstnanců s dokumenty ve společnosti ČD, a.s., č. j. 59129/2017- O10.

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 *Opatření ředitele O18 GŘ č. 34/2022 – Technologické postupy pro převzetí a odstavení hnacích a vybraných tažených vozidel*, podle *Opatření ředitele O18 GŘ č. 16/2022 - Organizace provozu a přípravy jízdního řádu v Oblastních ředitelstvích osobní dopravy* a podle předpisu ČD K13 (*Předpis pro organizaci činnosti vlakového doprovodu osobní dopravy*). U nehodových jeřábových jednotek se členům osádky přípravné a odstavné doby započítávají do pracovní doby v rozsahu dle předpisu ČD V28.

Článek 15 - Pracovní pohotovost

1. Rozsah a dohoda o pracovní pohotovosti

Podmínkou možnosti zaměstnavatele nařídit zaměstnanci výkon pracovní pohotovosti je předpoklad naléhavé potřeby výkonu práce nad rámec rozvrhu směn zaměstnance a uzavření dohody o výkonu pracovní pohotovosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní pohotovost může být držena jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Za jiné místo lze

považovat například místo trvalého nebo dočasného pobytu zaměstnance, z něhož je možné ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem dosažení pracoviště určeného k výkonu práce.

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

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

2. Nařizování pracovní pohotovosti

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

Jestliže je zaměstnanec během pracovní pohotovosti povolán k provedení výkonu práce, začíná pracovní doba výkonem práce na určeném pracovišti. Do pracovní pohotovosti se také započítává doba od povolání k provedení výkonu práce do začátku výkonu práce a doba od ukončení výkonu práce, pokud tato doba spadá do naplánovaného času pracovní pohotovosti. V případě, že od doby povolání je nezbytné, aby zaměstnanec prováděl práce, jejichž charakter lze posuzovat jako přípravné práce, je tato činnost již posuzována jako výkon práce. Doba pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

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

Článek 16 – Dovolená

1. Výměra dovolené činí **5 týdnů**, tj. 180 hodin (STPD 36 hodin); 188 hodin (STPD 37,5 hodin); 193 hodin (STPD 38,5 hodin); 200 hodin (STPD 40 hodin).

2. Zaměstnancům se dovolená poskytuje v hodinách. Zaměstnavatel určí nástup dovolené a rozsah jejího čerpání tak, aby pracovní doba podle rozvrhu směn (bez přesčasových hodin), která odpadla v důsledku čerpání dovolené, byla shodná s dobou odpovídající plánované pracovní době

Případně-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Za pracovní výkony odpadlé v tento den se poskytuje náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

3. Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace. Dovolená se rozvrhne tak, aby ji bylo možno vyčerpat do konce kalendářního roku 2024, včetně případných zůstatků z předchozího období. S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a které přesahuje 4 týdny, převést do následujícího kalendářního roku.

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

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

Článek 17 – Dodatkové volno s náhradou mzdy

1. S ohledem na sjednocení výměry dovolené zaměstnavatel zaměstnancům dotčeným touto změnou poskytne při splnění níže uvedených podmínek dodatkové volno s náhradou mzdy ve výši odpovídající délce týdenní pracovní doby.

2. Dodatkové volno lze čerpat v období od 1. 10. 2024 do 31. 12. 2024 za podmínky předchozího vyčerpání dovolené v roce 2024 ve výši 5 týdnů. Za vyčerpanou dovolenou se pro účely čerpání dodatkového volna považuje schválení čerpání dovolené v aplikaci elektronická dovolenka.

3. Dodatkové volno se poskytuje této skupině zaměstnanců:

- Zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří pracují ve směnném pracovním režimu a čerpají přestávku na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, a mají stanovenou týdenní pracovní dobu ve výši **36 hodin**,
- zaměstnancům s rovnoměrně a nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu a čerpají přestávku na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, a mají stanovenou týdenní pracovní dobu ve výši **37,5 hodin**,
- zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu a je jim poskytována přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby zaměstnance, a mají stanovenou týdenní pracovní dobu ve výši **40 hodin**,
- zaměstnancům s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu 5 dnů v týdnu a čerpají přestávku na jídlo a oddech, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, a mají stanovenou týdenní pracovní dobu ve výši **38,5 hodin**.

4. Dodatkové volno se poskytuje v hodinách a za dobu poskytnutého dodatkového volna náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnance.

5. Dodatkové volno musí být vyčerpáno v příslušném kalendářním roce a nevyčerpané hodiny dodatkového volna nelze převést do následujícího kalendářního roku.

PŘÍLOHA Č. 1.1 - 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

PŘÍLOHA Č. 1.2. – TABULKA PRO PŘEVOD MINUT NA SETINY HODIN

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

PŘÍLOHA Č. 2 - ŘÁD PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ ČD

Článek 1 - Rozsah platnosti

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

Článek 2 – Obecná ustanovení

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se poskytuje odměna z dohody.
2. Mzda se skládá ze složky určené na základě mzdového tarifu a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanovené 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 - Formy mzdy

1. Pro odměňování zaměstnanců ČD se použije mzda časová.
2. Časová mzda se určuje mzdovým výměrem, nebo je sjednaná ve smlouvě o mzdě.

Výše mzdy určená mzdovým výměrem u zaměstnanců zařazených do tarifních stupňů 1-16 odpovídá mzdovému tarifu. Výše mzdy u zaměstnanců zařazených do tarifního stupně S se sjednává ve smlouvě o mzdě. U těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých lze výši mzdy sjednat pouze ve smlouvě o mzdě a tato smlouva o mzdě nebyla uzavřena, je výše mzdy určena mzdovým výměrem v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Článek 4 - Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)

1. Zaměstnanci, kteří nastoupí do pracovního poměru k ČD a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon zaměstnání (pracovní činnosti), se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno zaměstnání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat; nejdéle však na dobu stanovenou v pracovní smlouvě, případně služebním předpisem.
2. Zaměstnanci, s kterými je podle změny pracovní smlouvy sjednána příprava na výkon zaměstnání (pracovní činnosti), k němuž je potřeba vykonat odbornou zkoušku, se zařazují o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno zaměstnání (pracovní činnost), které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat, a to až do doby vykonání odborné

zkoušky. Toto zařazení se neprovede, pokud by došlo ke snížení tarifního stupně, který měl zaměstnanec před změnou pracovní smlouvy.

3. Zaměstnancům, uvedeným v ustanovení bodu 1 a 2 tohoto článku, se v období přípravy na výkon zaměstnání (pracovní činnost) nebo výcviku může poskytnout osobní ohodnocení.

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

Článek 5 - Mzda při převedení na jinou práci

1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v ustanovení § 41 odst. 1 písmeno b), d) a odst. 4 ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce.

Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda,

- a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP],
- b) podle lékařského posudku vydaného zařízením PLS nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [ustanovení § 41 odst. 1 písm. d) ZP],
- c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (ustanovení § 41 odst. 4 ZP), nebo
- d) pro prostoj nebo pro přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (ustanovení § 41 odst. 5 ZP),

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

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

3. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení⁵, 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 nimi ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Článek 6 - Tarifní zařazení a odměňování při výkonu různě tarifně zařazené práce v rámci povolání

⁵ § 41 odst. 2 písm. b) ZP

1. Zařazení povolání (pracovní činnosti) do tarifních stupňů se provádí podle Katalogu prací č. j. 58 515/2021 – O10 (dále jen Katalog prací), vydávaného a doplňovaného samostatně mimo tento řád.

Kvalifikační náročnost prací v rámci zaměstnání (pracovní činnosti) je ve výše uvedeném Katalogu prací vyjádřena tarifním stupněm (tarifními stupni) uvedeným u každého zaměstnání. Použití zaměstnání (pracovní činnosti) a jednotlivých tarifních stupňů v jeho rámci může být na konkrétním pracovním místě upraveno i dalšími normami. Tarifní stupně uvedené v Katalogu prací jsou totožné s tarifními stupni řádu.

2. Zaměstnanec se zařadí do tarifního stupně:

- a) v rámci jednoho zaměstnání (pracovní činnosti) podle kvalifikační náročnosti převážně vykonávané práce,
- b) při kumulaci různých zaměstnání (pracovních činností) do tarifního stupně podle nejnáročnější práce, kterou v zúčtovacím období bude vykonávat, nedohodnели se zaměstnavatel v souladu s pracovněprávními předpisy se zaměstnancem jinak.

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

4. Nelze-li zařazení zaměstnance do tarifního stupně podle Katalogu prací spolehlivě určit (nová činnost, podstatná změna složitosti a obtížnosti práce nebo pracovních podmínek apod.), předloží příslušný vedoucí organizační složky návrh na zařazení řediteli Kanceláře NGŘ pro lidské zdroje 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 Kanceláře NGŘ pro lidské zdroje určí příslušný vedoucí organizační složky prozatímní zařazení pracovní činnosti, které bude o jeden stupeň nižší než navrhovaný stupeň s tím, že eventuální rozdíl ve mzdě bude zaměstnanci po stanovení definitivního stupně doplacen.

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

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

Pokud činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, v rámci stanoveného výkonu práce nepřevažuje, přísluší zaměstnanci mzda podle skutečného výkonu práce.

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

8. Ustanovení bodu 2, 6 a 7 nelze použít v případě zaměstnance, jemuž je výše mzdy stanovena smlouvou o mzdě podle článku 9 tohoto řádu.

Článek 7 – Mzdový tarif

1. Složka mzdy určená na základě mzdového tarifu je určena formou měsíčního nebo hodinového tarifu, který odpovídá příslušnému tarifnímu stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen.

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

3. Zaměstnanci, kterému se složka mzdy určená na základě mzdového tarifu snižuje nebo zvyšuje, přísluší její nová výše ode dne účinnosti příslušné změny.

Článek 8 - Osobní ohodnocení

1. Osobní ohodnocení se stanovuje všem zaměstnancům zařazených do tarifních stupňů 1 až 16.

Osobní ohodnocení se stanovuje ve výši maximálně 25 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnavatel je povinen při stanovování výše rozpětí osobního ohodnocení zohlednit intenzitu a obtížnost práce.

2. Konkrétní výši osobního ohodnocení přiznává zaměstnanci u OJ příslušný ředitel OJ. Na GŘ konkrétní výši osobního ohodnocení přiznává zaměstnanci v rámci uvedeného rozpětí ředitel Kanceláře ÚLZ na návrh vedoucího zaměstnance příslušného útvaru GŘ. Výše osobního ohodnocení se zaměstnanci stanovuje **na období příslušného kalendářního měsíce**. Pokud nedojde ke změně výše osobního ohodnocení, automaticky se výše osobního ohodnocení prodlužuje o další kalendářní měsíc.

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

4. Pro zaměstnance budou stanoveny ukazatele zaměřené především na kvalifikaci zaměstnance a na komplexní plnění pracovních úkolů v odpovídající kvalitě.
5. Osobní ohodnocení je rozděleno na variabilní složku a fixní složku osobního ohodnocení.
6. K osobnímu ohodnocení jsou po dohodě s odborovými organizacemi vydána centrální pravidla. Tato pravidla budou vydána, popř. doplňována samostatně mimo tento řád, po dohodě s odborovými organizacemi.
7. Osobní ohodnocení přísluší zaměstnanci za odpracovanou dobu a za podmínky splnění stanovených ukazatelů osobního ohodnocení, a vyplácí se za příslušný kalendářní měsíc. Při změně výše osobního ohodnocení zaměstnavatel sdělí zaměstnanci jeho konkrétní výši do konce měsíce předcházejícího datu změny osobního ohodnocení.
8. V případě, že zaměstnanec nesplní stanovené ukazatele osobního ohodnocení je postup při nepřiznání části osobního ohodnocení nebo případně celé výše variabilní části osobního ohodnocení popsán v centrálních pravidlech vydaných k osobnímu ohodnocení.

Článek 9 - Smlouvy o mzdě

1. Ve smyslu § 113 ZP lze se zaměstnanci uzavřít smlouvu o výši mzdy a podmínkách pro její výplatu.
2. Podmínky pro uzavření smlouvy o mzdě jsou stanoveny vnitřním předpisem zaměstnavatele. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně a jeho odměňování se řídí k tomu příslušnými ustanoveními tohoto řádu. Tento postup nelze použít u těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě. U zaměstnanců v zaměstnání podle předchozí věty tohoto odstavce, výši mzdy určí zaměstnavatel mzdovým výměrem v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele.
3. Smlouva o mzdě se sjednává písemnou formou zásadně na dobu určitou, zpravidla na jeden rok. Zaniká po uplynutí sjednané doby, pokud nebyla před jejím uplynutím po vzájemné dohodě účastníků změněna nebo prodloužena. Před uplynutím sjednané doby zaniká též dnem, kterým skončí pracovní poměr zaměstnance nebo dnem nabytí účinnosti změny druhu práce zaměstnance, ke které došlo po uzavření smlouvy o mzdě, a to změnou pracovní smlouvy nebo převedením zaměstnance na jinou práci v souladu s § 41 ZP, nebo na základě dalších důvodů dohodnutých ve smlouvě.
4. Mzda sjednaná smlouvou o mzdě nahrazuje složku mzdy určovanou na základě mzdového tarifu a další mzdové složky poskytované v rozsahu a formě stanovené tímto řádem {včetně započteného paušálu práce přesčas do výše 150 hod., respektive 416 hod. u vedoucích zaměstnanců (§ 11 ZP)} a jeho příloh s výjimkami uvedenými v bodě 5 tohoto článku, pokud není výslovně dohodnuto jinak.

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

- a) náhradu mzdy,
- b) mzdu za práci přesčas nad započtený paušál,
- c) náhradu mzdy ve svátek a příplatek dle § 115, odst. 2 ZP,
- d) příplatek za práci v noci,
- e) příplatek za práci v sobotu a neděli,
- f) příplatek za práci v dělené směně,
- g) odměnu za zabránění úniku tržeb,
- h) příplatek za zaškolování,
- i) odměnu za pracovní pohotovost,
- j) příplatek za nepravidelný nástup,
- k) mimořádnou odměnu,
- l) odměnu za flexibilitu,
- m) kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem.

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

Článek 10 - Odměny z dohod

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

2. Při dohodě o provedení práce se výše odměny sjednává celkovou částkou za provedení pracovního úkolu nebo ve výši odpovídající výkonu práce za jednu hodinu, při respektování minimální mzdy vyhlášené MPSV.

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

4. Při výkonu práce na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen předem rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu v písemném rozvrhu pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději **24 hodin před začátkem směny nebo období**, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

5. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, **přísluší** ke sjednané odměně současně:

- Příplatek za práci v noci ve výši **13 % průměrného výdělku**.
- Příplatek za práci o sobotách a nedělích ve výši **15 % průměrného výdělku**.
- Náhrada mzdy za svátek a příplatek dle § 115, odst. 2 ZP.
- Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí dle § 117 ZP.

- Dovolena při splnění podmínek daných ustanovením § 211 až § 213 ZP a § 216 až § 222 ZP.
- Příplatek za dělenou směnu ve výši **50 % průměrného výdělku**.
- Příplatek za nepravidelný nástup ve výši **150,- Kč za odpracovanou směnu**.
- Kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem **ve výši 250,- Kč** za každý plánovaný výkon složený ze dvou směn s odpočinkem.
- Odměna za zabránění úniku tržeb.

6. Pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti **20 hodin týdně**.

7. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti, **nepřísluší**:

- Mzda za práci přesčas.
- Osobní ohodnocení.
- Mimořádné odměny.
- Odměňování při prostojích.
- Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích.
- Mzda při převedení na jinou práci.
- Odměňování při mimořádné události.
- Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách.
- Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci – *pouze u DPP odměňovaných měsíční odměnou*.
- Odměna za pracovní pohotovost.
- Odměna za flexibilitu.

Článek 11 - Odměny za zabránění úniku tržeb

1. Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům odměny za zabránění úniku tržeb. Bližší podmínky pro poskytování této odměny jsou stanoveny v příloze č. 7 této PKS.

Článek 12 - 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 a vedením jeho (jejich) praxe, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování, nebylo-li k této činnosti již přihlédnuto při jeho mzdovém zařazení (ve smyslu bodu 2 článku 3 nebo článku 9 tohoto řádu).

2. Výše příplatku je stanovena v rozsahu 10 % a 15 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen. Bližší podmínky jsou určeny v Metodickém pokynu k PKS na rok 2024.

3. Zaměstnancům, kteří zaškolují strojvedoucí v přípravě v rámci jízdního závčiku, náleží příplatek ve výši 20 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.

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

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

Článek 13 - Mzda za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas⁶ přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši:

- **25 %** průměrného výdělku,
- **50 %** průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek,
- **35 %** průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas u zaměstnance zařazeného do vícesměnného nepřetržitého režimu nebo do vícesměnného režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do směn denních nebo nočních.

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 31 tohoto řádu, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv.⁷

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

- poskytnutí náhradního volna,
- termínu poskytnutí náhradního volna.

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

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

⁴ § 93 ZP

⁷ § 114 ZP

Článek 14 - 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.⁸
3. Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 0:00 hod do 24:00 hod v kalendářním dni, na který svátek připadne.
4. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Obvyklým pracovním dnem je pro účely posuzování tohoto nároku den, na který má zaměstnanec naplánovanou směnu nebo její část.

Článek 15 - Příplatek za práci v noci

1. Práci v noci je práce konaná v době mezi 22:00 hodinou až 6:00 hodinou.
2. Výše příplatku za práci v noci je uvedena v příloze č. 2.1. písmeno B tohoto řádu. Příplatek přísluší i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v noci náhradní volno.

Článek 16 - Příplatek za práci o sobotách a nedělích

1. Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek, a to i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v sobotu a neděli náhradní volno. Výše příplatku je uvedena v příloze č. 2.1., písmeno C tohoto řádu.

Článek 17 - Příplatek za práci v dělené směně

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

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

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 nepravidelný nástup

1. Příplatek ve výši uvedené v příloze č. 2.1., písmeno E tohoto řádu se poskytuje za každou odpracovanou směnu, v níž je začátek směny nebo konec směny v době mezi 22:00 hod. až 5:30 hod. Příplatek se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně.

Článek 19 - Mimořádné odměny

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

Vedoucí organizační složky má možnost požádat náměstka GŘ ČD pro lidské zdroje o poskytnutí mimořádné odměny pro zaměstnance, kteří ve zdůvodněných případech splnili mimořádné úkoly.

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

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

- a) životního jubilea 50 let věku,
- b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod dle ustanovení § 28 zákona č. 155/1995 Sb.⁹, v platném znění, nebo po předchozím rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou podle ustanovení § 49 ZP; odměna z tohoto důvodu může být vyplacena pouze jednou.

Nastoupí-li zaměstnanec, kterému byla odměna poskytnuta znovu do pracovního poměru k ČD, nelze mu poskytnout další odměnu podle písmena b) tohoto bodu. Shodně se postupuje při skončení pracovního poměru v souvislosti s odchodem do starobního důchodu před dosažením důchodového věku podle ustanovení

⁹ Pojištěnec má nárok na starobní důchod, jestliže získal potřebnou dobu pojištění a dosáhl stanoveného věku, popřípadě splňuje další podmínky stanovené v tomto zákoně.

§ 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění. Zhodnocení výkonu práce pro ČD, a s tím související stanovení konkrétní částky mimořádné odměny určené k výplatě, písemně provede vedoucí zaměstnanec organizační složky. Mimořádná odměna se zaměstnanci vyplatí v nejbližším výplatním termínu po jejím přiznání.

Bližší podmínky k poskytnutí této odměny jsou uvedeny v Metodickém pokynu k PKS na rok 2024.

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

Článek 20 - Odměňování při prostojích

1. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj¹⁰, který nezavinil a souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě, a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení ke mzdě doplatek do výše průměrného výdělku. Není-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 90 % průměrného výdělku.

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

Článek 21 - Odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a opatřeních orgánů státní správy a samosprávy v oblasti zdraví

1. Pokud zaměstnavatel nemůže přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách v důsledku nepříznivého epidemiologického vývoje (např. Covid-19) nebo vyhlášení Nouzového stavu, případně Výjimečného stavu může zaměstnavatel vyhlásit částečnou nezaměstnanost na dobu až 3 měsíců po projednání s odborovými organizacemi.

V případě uplatnění částečné nezaměstnanosti dle tohoto bodu PKS náleží zaměstnancům náhrada mzdy za 1. a 2. měsíc ve výši 70 % průměrného výdělku, za 3. měsíc náleží zaměstnancům náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku, nedohodne-li se zaměstnavatel s odborovými organizacemi na jiné výši náhrad.

V případě, že rozhodnutím vlády ČR dojde ke změně legislativy upravující problematiku částečné nezaměstnanosti (kurzarbeit), bude zaměstnavatel oprávněn v souladu s tímto článkem k vyhlášení kurzarbeitu při dodržení legislativou vyhlášených pravidel po projednání s odborovými organizacemi.

¹⁰ § 207 ZP písm. a)

2. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nesouhlasí-li s převedením na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 75 % průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec souhlasí s převedením na jinou práci, než je uvedena v pracovní smlouvě a byl-li již převeden na jinou práci, přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce vykonávané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku.

Nemůže-li zaměstnavatel z důvodu překážky na své straně převést zaměstnance na jinou práci, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku.

3. Zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelné události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost nebo se z takového důvodu stalo neobyvatelným, se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku za prvních sedm kalendářních dnů a 60 % průměrného výdělku za osmý a každý další kalendářní den poskytnutého pracovního volna.

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na základě žádosti zaměstnance, doložené písemným potvrzením místně příslušného orgánu státní správy nebo samosprávy (městský, místní, obecní úřad apod.), prokazující, že zaměstnanec přišel v důsledku živelné události o obydlí, v němž vede domácnost nebo které se z takového důvodu stalo neobyvatelným. Pracovní volno poskytne vedoucí organizační složky, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

Článek 22 - Odměňování při mimořádné události

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

Článek 23 - Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách

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

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

Článek 24 - Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a zvyšování kvalifikace

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 práce¹¹. Obdobně se postupuje i v případě odborného

¹¹ § 230 odst. 2 ZP

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 předpisů¹².

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

Článek 25 - Odměna za pracovní pohotovost

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

Článek 26 – Odměna za flexibilitu

1. Odměna za flexibilitu I. (ochota zaměstnance konat práci za jiných než pevně sjednaných podmínek)

Zaměstnancům, kteří jsou ochotni na vzájemně domluvenou dobu vykonávat výkon práce na jiném místě, než je uvedené jejich nástupní místo nebo sjednané pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad a jejich doprava na počátek výkonu práce a po konci výkonu práce není řešena režijní jízdou, náleží odměna ve výši:

Kategorie	Částka za směnu
Kategorie I. – je-li vzdálenost od původního nástupního místa nebo sjednaného pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad do 30 km včetně	100 Kč
Kategorie II. – je-li vzdálenost od původního nástupního místa nebo sjednaného pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad do 50 km včetně	180 Kč
Kategorie III. – je-li vzdálenost od původního nástupního místa nebo sjednaného pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad nad 50 km	200 Kč

V případě, kdy zaměstnanec nastupuje na výkon práce, který je složený ze dvou směn s odpočinkem, se odměna poskytuje pouze 1x.

V případě zaměstnání strojvedoucí náleží odměna 100/180/200 Kč za odpracování směny pouze v tom případě, pokud se jedná o směnu, která byla vzájemně projednána mezi zpracovatelem RPP a turnusovým důvěrníkem a zároveň byla označena za

¹² § 205 ZP

směnu, která spadá do některé z výše uvedených kategorií a jedná se tedy o směnu označenou jiným nástupním/koncovým místem v příslušném turnuse.

2. Odměna za flexibilitu II. (ochota zaměstnance akceptovat nástup a výkon práce nad plánovaný rozpis směn)

Tato odměna náleží zaměstnancům, kteří mají výkon práce v zaměstnání strojvedoucí, zaměstnancům vlakového personálu a v zaměstnání posunovač, vedoucí posunu a vozmistr KV.

a) Zaměstnanec zařazený **v turnusovém režimu** souhlasí s odpracováním práce přesčas a o této skutečnosti je zaměstnavatelem vyzooměn v době:

- **48 hodin až 12 hodin** před nástupem na výkon práce - **200 Kč**
- **11:59 hodin a méně** před nástupem na výkon práce - **500 Kč**

b) Zaměstnanec zařazený **v režimu letmo** souhlasí s odpracováním směny nebo práce přesčas a o této skutečnosti je zaměstnavatelem vyzooměn v době:

- **méně než 48 hodin až 12 hodin** před nástupem na výkon práce - **200 Kč**
- **11:59 hodin a méně** před nástupem na výkon práce - **500 Kč**

Tato odměna náleží zaměstnancům, kteří mají výkon práce v zaměstnání strojvedoucí a zaměstnancům vlakového personálu.

c) Zaměstnanci, který je zařazen **v turnusovém režimu**, je změněn charakter nebo rozsah výkonu práce oproti předanému rozpisu směn na vyrovnávací období z důvodu pozdně dodaných podkladů k výlukovým opatřením a o této skutečnosti je zaměstnavatelem vyzooměn v době:

- **72 hodin až 24 hodin včetně** před nástupem na výkon práce - **300 Kč**
- **méně než 24 hodin** před nástupem na výkon práce - **500 Kč**

d) Zaměstnanci, který je zařazen **v režimu letmo**, je změněn charakter nebo rozsah výkonu práce oproti původnímu plánu z důvodu pozdně dodaných podkladů k výlukovým opatřením a o této skutečnosti je zaměstnavatelem vyzooměn v době:

- **méně než 48 hodin až 24 hodin včetně** před nástupem na výkon práce - **300 Kč**
- **méně než 24 hodin** před nástupem na výkon práce - **500 Kč**

V režimu písmene c) a d) stvrzuje zaměstnanec prokazatelné seznámení s touto skutečností prostřednictvím dokumentu v režimu „Urgentní – výluky“ v aplikaci DkS nebo Knihou normálií.

Článek 27 - Přepočítání 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 se použijí hodinové mzdové tarify (podle příslušné týdenní pracovní doby) uvedené v příloze č. 2.1., písmeno A tohoto řádu,
- b) při zjišťování ostatních složek vyjádřených v měsíčních částkách se bez ohledu na skutečný počet pracovních dnů v zúčtovacím období použije při přepočtu měsíční částky na jednu hodinu příslušný koeficient. Tento koeficient je stanoven jako:

- **1/157** - činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance **36 hodin**,
- **1/163** - činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance **37,5 hodiny**,
- **1/174** - činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance **40 hodin**.
- **1/168** - činí-li stanovená týdenní pracovní doba zaměstnance **38,5 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 28 - Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

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

Článek 29 - Kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem

1. Zaměstnancům mobilního personálu (vlakové a lokomotivní čety) se za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem mimo místo pobytu zaměstnance (trvalé bydliště, popř. jiné místo pobytu) poskytuje kompenzace ve výši uvedené v příloze č. 2.1., písmeno G tohoto řádu.

Zaměstnavatel je oprávněn v případě sestavy dvou směn s odpočinkem navrhnout neposkytnutí nároku na kompenzaci při odpočinku v domovské PP, SS, SLČ, SVČ po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi (popř. turnusovým důvěrníkem).

Článek 30 - Proplácení zlomků hodin

1. V rámci stanovené pracovní doby i nad stanovenou pracovní dobu (při práci přesčas) se sčítají a proplácejí v zúčtovacím období všechny zlomky odpracovaných hodin.
2. Na konci zúčtovacího období se zlomky hodin nezaokrouhlují, to znamená, že se proplácejí u všech složek mezd, včetně zlomku hodin. Tabulka pro převod minut na setiny hodin je uvedena v příloze č. 1.2. tohoto řádu.
3. Obdobně jako u odpracovaných hodin se postupuje i u hodin, za které přísluší náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost a u příplatku za dělenou směnu.

Článek 31 - Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Mzda, odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy (dále jen „mzda“) je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Výjimkou z tohoto ustanovení je případ, kdy splatnost mzdových složek je vázána na vyhodnocení stanovených ukazatelů stanovených interními předpisy a opatřeními, v tomto případě je příslušná část mzdy splatná nejpozději v následujícím měsíci po vyhodnocení.
2. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti odměny jinak, platí pro splatnost odměny z dohody ustanovení předchozího odstavce. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody, je vyplacena odměna z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

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

1. Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to do 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže výše uvedený den připadne na dny pracovního klidu, bude výplata provedena poslední pracovní den před těmito dny. Je-li mzda vyplácena bezhotovostním převodem, musí být převod proveden nejpozději v den, kdy se provádí hotovostní výplata.
2. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích¹³.
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 přepočítání 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.

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

- 4.** Pokud není mzda vyplácena bezhotovostním převodem, vyplácí se v pracovní době a na pracovišti. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, popřípadě pracuje-li na vzdáleném pracovišti, zašle mu zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se nedohodnou jinak. Vedoucí zaměstnanec příslušné organizační složky stanoví vlastním opatřením místo a dobu výplaty mzdy. Toto opatření projedná s odborovými organizacemi.
- 5.** Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad nebo doklad v elektronické podobě obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy, provedených srážkách a odpracované a neodpracované pracovní době. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
- 6.** Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu splatnou během dovolené, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dovolené.
- 7.** Při skončení pracovního poměru vyplatí zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost mzdu splatnou za měsíční období v den skončení pracovního poměru. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mzdy, poskytne mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy mu vyplatí nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru.
- 8.** Zaměstnanec může k přijetí mzdy písemně zmocnit jinou osobu. Manželovi/manželce (popř. registrovanému partnerovi) lze mzdu vyplatit jen na základě písemného zmocnění. Bez písemného zmocnění lze vyplatit mzdu jiné osobě než zaměstnanci, jen pokud to stanoví zákon.
- 9.** Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo pobočky zahraniční banky¹⁴ nebo spořitelního či úvěrního družstva¹⁵, 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.

¹⁴ Zákon č. 21/1992 Sb., o bankách, ve znění pozdějších úprav

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

Článek 33 - Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

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

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

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

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

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

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

Článek 34 - Seznámení zaměstnanců

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

Článek 35 - Závěrečná ustanovení

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

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

- 3.** Uplatnění mzdových složek, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky, zavádění a změny norem spotřeby práce a opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi.
- 4.** Za správné uplatňování tohoto řádu odpovídají vedoucí příslušných organizačních složek nebo jimi pověřeni vedoucí zaměstnanci.

PŘÍLOHA Č. 2. 1. - SAZBY TARIFŮ, PŘÍPLATKŮ A ODMĚN
A. Mzdové tarify v Kč (článek 7 bod 2 tohoto řádu)

Tabulka č. 1 – Zaměstnanci, kteří mají výkon práce v zaměstnání strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, strojvedoucí instruktor, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard, vlakový revizor, kontrolor vozby, vedoucí posunu, posunovač a vozmistr KV.

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu			
		40 hod.	38,5 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	19 610	112,7	116,7	120,3	124,9
2	19 830	114,0	118,0	121,7	126,3
3	20 660	118,7	123,0	126,8	131,6
4	22 760	130,8	135,5	139,6	145,0
5	24 740	142,2	147,3	151,8	157,6
6	26 930	154,8	160,3	165,2	171,5
7	28 980	166,6	172,5	177,8	184,6
8	30 930	177,8	184,1	189,8	197,0
9	32 990	189,6	196,4	202,4	210,1
10	35 020	201,3	208,5	214,9	223,1
11	36 900	212,1	219,6	226,4	235,0
12	39 080	224,6	232,6	239,8	248,9
13	39 840	229,0	237,1	244,4	253,8
14	42 150	242,3	250,9	258,6	268,5
15	46 960	269,9	279,5	288,1	299,1
16	51 600	296,6	307,1	316,6	328,7

Tabulka č. 2 – Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, ve směnném pracovním režimu (dvousměnný nebo vícesměnný nebo nepřetržitý pracovní režim) nebo zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, v jednosměnném pracovním režimu.

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu			
		40 hod.	38,5 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	19 290	110,9	114,8	118,4	122,9
2	19 510	112,1	116,1	119,7	124,3
3	20 360	117,0	121,2	124,9	129,7
4	22 430	128,9	133,5	137,6	142,9
5	24 420	140,4	145,4	149,8	155,6
6	26 610	152,9	158,4	163,3	169,5
7	28 660	164,7	170,6	175,8	182,6
8	30 610	175,9	182,2	187,8	195,0
9	32 660	187,7	194,4	200,4	208,0
10	34 690	199,4	206,5	212,8	221,0
11	36 580	210,2	217,7	224,4	233,0
12	38 760	222,8	230,7	237,8	246,9
13	39 520	227,1	235,2	242,5	251,7
14	41 830	240,4	249,0	256,6	266,4
15	46 630	268,0	277,6	286,1	297,0
16	51 270	294,7	305,2	314,5	326,6

Tabulka č. 3 – Ostatní zaměstnanci

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu			
		40 hod.	38,5 hod.	37,5 hod.	36 hod.
1	18 900	108,6	112,5	116,0	120,4
2	19 100	109,8	113,7	117,2	121,7
3	19 950	114,7	118,8	122,4	127,1
4	20 840	119,8	124,1	127,9	132,7
5	22 820	131,2	135,8	140,0	145,4
6	25 000	143,7	148,8	153,4	159,2
7	27 060	155,5	161,1	166,0	172,4
8	29 010	166,7	172,7	178,0	184,8
9	31 070	178,6	185,0	190,6	197,9
10	33 100	190,2	197,0	203,1	210,8
11	34 990	201,1	208,3	214,7	222,9
12	37 180	213,7	221,3	228,1	236,8
13	37 920	217,9	225,7	232,6	241,5
14	40 220	231,2	239,4	246,8	256,2
15	45 040	258,9	268,1	276,3	286,9
16	49 690	285,6	295,8	304,9	316,5

B. Příplatek za práci v noci (článek 15 bod 2 tohoto řádu)

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

C. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 16 tohoto řádu)

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

D. Příplatek za dělenou směnu (článek 17 bod 1 tohoto řádu)

50 % průměrného výdělku, nejméně však 42,- Kč za každou hodinu rozdělení

80 % průměrného výdělku za hodinu rozdělení v případě dělené směny na území cizího státu, pokud zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci vhodnou místnost dle článku 2.2.2 této PKS

E. Příplatek za nepravdělný nástup (článek 18 tohoto řádu)

Příplatek za nepravdělný nástup	150,- Kč za odpracovanou směnu
---------------------------------	--------------------------------

F. Odměna za pracovní pohotovost (článek 25 tohoto řádu)

10 % průměrného výdělku, nejméně však 22,- Kč za hodinu pohotovosti

G. Kompenzace za obtížnost pracovního režimu, při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem (článek 29 tohoto řádu)

250,- Kč za každý plánovaný výkon složený ze dvou směn s odpočinkem

PŘÍLOHA Č. 3 – Odstupné

Zaměstnavatel nad rámec nároku zaměstnance vyplývajícího z ustanovení § 67 odst. 1 ZP za účelem překlenutí sociální situace zaměstnance, v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění ztratil dosavadní práci a k částečnému zmírnění následků, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo započít jinou výdělečnou činnost, stanoví nebo zvyšuje odstupné o další násobky průměrného výdělku.

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

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

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

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

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

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

➤ **Pět násobků průměrného měsíčního výdělku** náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dojde

k ukončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 30 let.

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

d) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, a to ve výši:

- **tří násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě **nejméně 3 roky maximálně však 10 let,**
- **čtyř násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě **více jak 10 let maximálně však 25 let,**
- **sedmi násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě **více jak 25 let maximálně však do 35 let.**
- **deseti násobků** průměrného měsíčního výdělku zaměstnanci, který odpracoval u ČD nepřetržitě **35 let a více.**

e) odstupné podle ustanovení § 67 odst. 1 ZP náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, který:

- **dovršil 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval v zaměstnání uvedeném v příloze č. 6, tabulka A nebo tabulka B této PKS minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u ČD,**
- **dovršil 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v zaměstnání uvedeném v příloze č. 6, tabulka A této PKS minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u ČD,**
- **dovršil 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v zaměstnání uvedeném v příloze č. 6, tabulka B této PKS minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u ČD,**

ve výši násobků průměrného měsíčního výdělku, která odpovídá výši dle prováděcího předpisu č. j. 3881/2010 – O9 ke „Koncepti částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění“.

Nárok na výplatu odstupného dle písm. e) má zaměstnanec, se kterým je ukončen pracovní poměr se sjednaným druhem práce uvedeným v tabulce A nebo B, přílohy č. 6 této PKS.

Poskytnuté odstupné dle Přílohy č. 3 PKS, dle písm. d) nebo dle písm. e) podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Odstupné nebude poskytnuto zaměstnancům, kterým bude poskytnuto odchodné dle „Koncepte částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění“. **Pro zaměstnance se použije to ustanovení, které je pro něj při splnění daných podmínek výhodnější.**

PŘÍLOHA Č. 4 - STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

Článek 1 - Organizace stravování

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

- podáváním teplé stravy, kterou zajišťuje lokální dodavatel, tj. zařízení provozující veřejné stravování s podáváním teplé stravy v blízkosti organizační složky ČD, a.s.,
- dovozem stravy.

2. Nelze-li umožnit stravování způsobem uvedeným v bodě 1, článku 1 této přílohy, může vedoucí organizační složky umožnit stravování eStravenkou v hodnotě kreditu **70,- Kč/směna**.

3. Organizační složky ČD, nabídnou stravování zaměstnancům ČD, **pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny**. Stravování nelze nabídnout zaměstnancům ČD, kteří se nezúčastnili pracovní směny (např. nemoc, dovolená atd.) a zaměstnancům ČD, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné podle ustanovení § 163 a ustanovení § 170 ZP.

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

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

6. Zaměstnavatel jako formu stravování je povinen nabídnout 1x za směnu eStravenku v hodnotě kreditu **70,- Kč/směna** zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard a u zaměstnání posunovač, vedoucí posunu, kontrolor vozby, vlakový revizor, vozmistr a četař při splnění podmínky vedení čtyř vozmistrů v případě, že pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku (viz Metodický pokyn k PKS 2024) a tito zaměstnanci současně splní následující podmínky:

- a) trvá-li přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny,
- b) pracovní cesta trvá ve směně déle než 1 hodinu (bez ohledu na kalendářní dny), a ve směně nesmí vzniknout jiný nárok na stravné při pracovní cestě dle platných právních předpisů.

7. V případě, že délka směny (délka pracovní doby) je více než 12 hodin, je zaměstnavatel povinen nabídnout další kredit na eStravenku v hodnotě **30,- Kč/směna delší než 12 hodin** zaměstnancům v zaměstnání strojvedoucí, strojvedoucí v přípravě, vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino, průvodčí stevard, zaměstnancům

v zaměstnání posunovač, vedoucí posunu, vozmistr a četař při splnění podmínky vedení čtyř vozmistrů v případě, že jejich pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku.

Článek 2 - Ceny jídel

1. Při zajišťování stravování prostřednictvím jiných subjektů formou stravenek je stanovena úhrada z nákladů organizačních složek ČD v maximální výši 45 % ceny jednoho hlavního jídla (bez DPH u plátců této daně) v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného (Směrnice o cestovních náhradách č. j. S – 58 772/2013 - O10) při trvání pracovní cesty 5 - 12 hodin podle ustanovení § 163 odst. 1 písmena a) ZP.

Při zajišťování stravování prostřednictvím eStravenkou je stanovena úhrada z nákladů organizačních složek ČD ve výši 95 % ceny jednoho hlavního jídla (bez DPH u plátců této daně) v průběhu jedné pracovní směny, maximálně však do výše 70 % stravného (Směrnice o cestovních náhradách č. j. S – 58 772/2013 - O10) při trvání pracovní cesty 5-12 hodin podle ustanovení § 163 odst. 1 písmena a) ZP.

Z prostředků Sociálního fondu ČD, a.s., bude zaměstnavatel poskytovat příspěvek ve výši 5 % ceny jednoho hlavního jídla (bez DPH u plátců této daně) v průběhu jedné pracovní směny. Cenou hlavního jídla se rozumí cena jídla včetně poplatku za zprostředkování prodeje stravenek (eStravenka).

2. Při zajišťování stravování formou eStravenky dle bodu 6 a 7, článku 1 tohoto řádu je stanovena úhrada z nákladů organizačních složek ČD, ve výši 100 % na jednu poukázku na jídlo.

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

NÁHRADY VÝDAJŮ

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

Článek 1 - Stravné při pracovních cestách na území ČR

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

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

153,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
236,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
367,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

b) ostatním zaměstnancům:

129,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
196,-Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin,
307,-Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

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

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

- 5 až 12 hodin, byla poskytnuta **2 bezplatná jídla**
- 12 až 18 hodin, byla poskytnuta **3 bezplatná jídla**

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

Článek 2 - Zahraniční stravné

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

Pokud zahraniční pracovní cesta trvá celkem méně jak 18 hodin, pro poskytování zahraničního stravného je určena „stanovená základní sazba zahraničního stravného“, ze které se provede příslušný výpočet náhrady. Trvá-li zahraniční pracovní cesta celkem 18 a déle jak 18 hodin, při výpočtu zahraničního stravného se vychází z „vyhlášené základní sazby zahraničního stravného“.

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

- 70 %, jde-li o zahraniční stravné v třetinové výši základní sazby

- 35 %, jde-li o zahraniční stravné ve dvoutřetinové výši základní sazby
- 25 %, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby

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

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

3. Při zahraniční pracovní cestě vzniká kromě nároků v cizí měně nárok na stravné v tuzemské měně za dobu cesty na území ČR za podmínek stanovených pro tuzemskou pracovní cestu. Při zahraniční pracovní cestě při určení stravného v tuzemské měně za dobu strávenou na území České republiky se doby strávené od počátku pracovní cesty až do ukončení pracovní cesty na území České republiky sčítají (doby do přechodu a po přechodu čs. státní hranice), pokud spadají do jednoho kalendářního dne a posuzují-li se jako jedna pracovní cesta. Pokud za dobu zahraniční pracovní cesty strávenou mimo území České republiky nevznikne zaměstnanci nárok na stravné v cizí měně, připočte se tato doba k době trvání pracovní cesty na území České republiky. Toto stravné se vykazuje zvlášť.

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

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

5. Náklady na zdravotní pojištění léčebných výloh zaměstnanců při zahraničních pracovních cestách se uznávají jako nutný vedlejší výdaj ve smyslu ustanovení § 164 ZP.

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

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

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

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

zahraniční pracovní cesta trvá:

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

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

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

PŘÍLOHA Č. 5 - POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM ČD

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. KOP jsou poskytovány těm zaměstnancům, kteří splní podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí KOP dle přílohy č. 5.3. této PKS.
2. Při účasti na KOP poskytnou ČD zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a to:
 - V délce **13 dnů** zaměstnancům uvedených **v příloze č. 5. 1. této PKS**,
 - v délce **7 dnů** zaměstnancům uvedených **v příloze č. 5. 2. této PKS**. Náhrada mzdy za KOP u zaměstnanců s nárokem na dodatkové volno bude poskytnuta po vyčerpání 3 dnů dovolené.
3. Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP **ve výši 100,- Kč za každý absolvovaný pobytový den**. Není-li se zaměstnancem dohodnuto jinak, úhrada se provádí jednorázovou srážkou ze mzdy po absolvování KOP. V případě, že zaměstnanci nelze z důvodu insolvence nebo exekučního řízení provést srážku ze mzdy, provede se úhrada nákladů KOP hotovostní platbou před nástupem na KOP.
4. ČD, v případě zájmu zabezpečí pro zaměstnance nadstandardní ubytování, stravování a služby, jestliže zaměstnanec o takovýto nadstandard požádá a je ochoten se na něm finančně podílet.
5. ČD, dle svých možností budou ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami využívat preventivní programy rozšířené zdravotní péče o pojištěnce ve prospěch svých zaměstnanců.

Článek 2 - Poskytování kondičních pobytů

1. KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny pro zaměstnance ČD, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u ČD a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání dle přílohy č. 5.1. nebo 5.2. a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle článku 2, přílohy č. 1 této PKS vykonávají.
2. Pokud dojde u zaměstnance ke ztrátě zdravotní způsobilosti a v následujících 12 měsících ode dne ztráty zdravotní způsobilosti má zaměstnanec nárok na KOP, bude mu KOP, poskytnuta.
3. KOP jsou všem zaměstnancům poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou jednou za 2 roky.

4. Do nepřetržitého pracovního poměru u ČD se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba další mateřské dovolené, doba rodičovské dovolené, doba pracovního volna poskytnutá z důvodu celodenní péče o dítě, doba poskytnutého neplaceného volna delší než 1 měsíc, doba výkonu trestu.

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

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

6. Výjimky z nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání dle přílohy č. 5.1. nebo 5.2., může udělit ředitel Kanceláře NGŘ pro lidské zdroje na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím organizační složky, jejímž je zaměstnancem. Vedoucí (určený zaměstnanec) organizační složky projedná žádost zaměstnance s odborovými organizacemi.

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

Článek 3 - Organizační postup při zajišťování KOP

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

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

3. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, oznámí to neprodleně svému vedoucímu (určenému zaměstnanci) OS a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o pracovní neschopnosti, úmrtí list apod.). Vedoucí (určený zaměstnanec) OS podle možností přidělí poukaz jinému zaměstnanci, který má nárok na KOP, nebo poukaz okamžitě vrátí do Kanceláře NGŘ pro lidské zdroje. Kancelář NGŘ pro lidské zdroje dle možnosti zajistí využití vráceného poukazu na KOP nebo oznámí příslušnému středisku neúčast zaměstnance na KOP.

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

4. Zaměstnanec, který se bez řádného udání důvodu (dle bodu 3 tohoto článku) nezúčastní KOP nebo bez řádného udání závažného důvodu nastoupí na KOP později či ukončí pobyt dříve, je povinen uhradit náklady tímto vzniklé ČD, které tyto náklady bez zbytečného odkladu vyčíslí a budou postupovat dle dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.

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

Vedoucí OS sdělí tuto skutečnost zaměstnanci. Kopii sdělení založí do osobního spisu zaměstnance.

Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP

1. Zaměstnanec je při pobytu ve středisku KOP povinen dodržovat stanovený program KOP a dodržovat řád střediska KOP. S těmito normami musí být prokazatelně seznámen odpovědným zaměstnancem střediska, a to nejpozději v den nástupu na KOP.

2. Porušení povinností daných programem KOP, jeho režimem a řádem střediska se řeší vyloučením účastníka KOP ze střediska. Vyloučit účastníka z KOP je oprávněn vedoucí střediska na doporučení lékaře (vedoucího lékaře) střediska. Vyloučení účastníka oznámí vedoucí střediska nebo lékař (vedoucí lékař) neprodleně určenému zaměstnanci Kanceláře NGŘ pro lidské zdroje a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.

3. Vedoucí (určený) zaměstnanec OS je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s odborovou organizací zastupující zaměstnance na daném pracovišti a požádat nadřízenou OS o vyřízení této záležitosti.

Zaměstnanec, který bude vyloučen z KOP, je povinen uhradit skutečně vzniklé náklady na KOP, ztrácí nárok na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy a zároveň u něho dochází k trvalé ztrátě nároku na KOP.

Podmínky uvedené v tomto článku zakotví ČD, do smlouvy s poskytovatelem KOP i do dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.

4. Při onemocnění účastníka je ukončení pobytu podmíněno potvrzením pracovní neschopnosti lékařem příslušného střediska KOP.

V případě onemocnění účastníka nebo předčasného ukončení KOP z vážných důvodů nevzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady v jiném běhu KOP uskutečněném v tomto roce.

V těchto případech se může KOP poskytnout až za 2 roky.

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

Článek 5 - Závěrečné ustanovení

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

**PŘÍLOHA Č. 5. 1. - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA
KONDIČNÍ POBYT V DÉLCE 12 POBYTOVÝCH DNŮ + 1 DEN NA
CESTU**

ČD	Název
31 606	výpravčí
31 621	kontrolor vozby
31 628	strojmistr
51 121	vlakvedoucí osobních vlaků
51 122	průvodčí osobních vlaků
51 124	vedoucí stevard SC Pendolino
51 125	stevard SC Pendolino
51 126	průvodčí osobních vlaků - stevard
72 247	vozmistr kolejových vozidel
83 112	strojvedoucí
83 113	strojvedoucí instruktor
83 132	vedoucí posunu
83 136	posunovač
83 135	signalista
83 148	dozorce depa
Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených	
72 239	četař

Nárok na KOP mají rovněž zaměstnanci, u kterých z důvodu restrukturalizace ČD, došlo ke změně KZAM a z titulu původního KZAM měli tento nárok dle PKS 2023. Podmínkou zachování nároku na KOP u těchto povolání je zachování převážné části pracovní náplně z původního povolání.

PŘÍLOHA Č: 5. 2. - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ S NÁROKEM NA KONDIČNÍ POBYT V DÉLCE 7 POBYTOVÝCH DNŮ

ČD	Název
41 332	vlakový revizor
72 123	svářeč kovů
72 341	mechanik kolejových vozidel
72 343	zámečnick koleje vozidel
72 427	elektromechanik
83 137	výhybkář
83 138	tranzitér přípravář
72 432	mechanik elektronických zařízení, mechatronik
31 608	dozorčí provozu – vedoucí směny (CZS)
31 620	specialista CZS
34 227	odborný referent dopravy a přepravy (CZS)
72 240	kontrolor kultury cestování
Při splnění podmínky práce ve směnném pracovním režimu	
21 494	vedoucí síťový dispečer osobní dopravy
31 624	mistr kolejových vozidel
31 634	síťový dispečer osobní dopravy
31 635	regionální dispečer osobní dopravy
41 335	komandující
41 315	skladník přepravy
31 607	dozorčí osobní přepravy – vedoucí směny
31 629	dozorčí osobní dopravy – vedoucí směny
Při splnění podmínky vedení čety u povolání výše uvedených	
72 239	četař

Nárok na KOP mají rovněž zaměstnanci, u kterých z důvodu restrukturalizace ČD, došlo ke změně KZAM a z titulu původního KZAM měli tento nárok dle PKS 2023. Podmínkou zachování nároku na KOP u těchto povolání je zachování převážné části pracovní náplně z původního povolání.

PŘÍLOHA Č. 5. 3. - DOHODA O POSKYTNUTÍ KOP A O SRÁŽCE ZE MZDY

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

a

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

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt dle Podnikové kolektivní smlouvy na rok 2024.

Předmětem dohody jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při poskytování kondičních pobytů (dále jen „KOP“).

II.

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

Při porušení výše zmíněných povinností může poskytovatel KOP zaměstnanci ukončit pobyt. Tuto skutečnost neprodleně oznámí zaměstnavateli.

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

III.

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

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP dle článku 1, přílohy č. 5 platné PKS třináct dnů (popř. sedm dnů) pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud má zaměstnanec nárok na 4 dny pracovního volna, poskytuje se mu toto pracovní volno dle výše zmíněného ustanovení po vyčerpání tří dnů dovolené. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

IV.

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

V.

Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou ve výši 1 200,- Kč, popř. 700,- Kč (jeden pobytový den/100,- Kč).

Úhrada této částky bude provedena formou srážky ze mzdy zaměstnance. Zaměstnavatel a zaměstnanec proto uzavírají dle § 2045 zákona č. 89/2012, občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“) tuto dohodu o srážkách ze mzdy. Zaměstnavatel provede jednorázovou srážku, ve výši 1 200,- Kč (popř. 700,- Kč) ze mzdy vyplacené v nejbližším výplatním termínu následujícím po absolvování KOP. Zaměstnavatel i zaměstnanec berou na vědomí, že srážky ze mzdy lze provádět maximálně ve výši nepřesahující polovinu mzdy zaměstnance. Pro případ, že by zaměstnancova mzda byla postižena dalšími srážkami v takové výši, že by nebylo možné provést srážku podílu na úhradě KOP jednorázově, bude srážka ze mzdy prováděna opakovanými srážkami ze mzdy. V případě, že nelze zaměstnanci provést žádné srážky ze mzdy (insolvenční řízení, exekuční řízení), bude úhrada nákladů KOP provedena hotovostní platbou, před nástupem na KOP.

Bude-li skutečný počet absolvovaných pobytových dnů nižší než 12 (7), podíl zaměstnance na úhradě KOP se poměrně sníží. To však neplatí v případě, že zaměstnanec byl z KOP vyloučen nebo který bez závažného důvodu (příloha č. 5, článek 3 bod 4 PKS ČD na rok 2024) nastoupí či ukončí pobyt dříve.

VI.

Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího uzavření. Dohoda se vyhotovuje ve dvou výtiscích.

Zaměstnanec i zaměstnavatel potvrzují, že tato dohoda byla sepsána po vzájemném projednání podle jejich pravé a svobodné vůle a nikoli pod nátlakem, v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují svoje podpisy.

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

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

Zaměstnanec:

Zaměstnavatel:

**PŘÍLOHA Č. 6 - VYBRANÁ ZAMĚSTNÁNÍ PRO POSKYTNUTÍ
ODSTUPNÉHO DLE ODSTAVCE E) PŘÍLOHY Č. 3 PKS****Tabulka A**

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

Tabulka B

KZAM	Název povolání
31 606	výpravčí
31 621	kontrolor vozby
83 113	strojvedoucí instruktor
83 132	vedoucí posunu
83 136	posunovač
83 138	tranzitér přípravář
72 247	vozmistr kol. voz.

PŘÍLOHA Č. 7 - ODMĚNY ZA ZABRÁNĚNÍ ÚNIKU TRŽEB

Vzhledem k poskytování zvláštního jízdného ve výši 50 % dětem, studentům a důchodcům se zavádí přepočítací koeficient vybraných tržeb ve výši 1,2.

Článek 1 - Účel poskytování odměn

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

Článek 2 - Okruh odměňovaných zaměstnanců

1. Odměny za zabránění úniku tržeb se poskytují vyjmenovaným zaměstnancům:
 - a) vlakvedoucímu,
 - b) průvodčímu vlaků osobní dopravy,
 - c) vedoucímu stevardovi SC Pendolino,
 - d) stevardovi SC Pendolino,
 - e) průvodčímu stevardovi,
 - f) strojvedoucímu při výkonu služby na vlacích se specifickým způsobem odbavení cestujících v režimu Standard A STROJVEDOUČÍ, Standard A AUTOMAT, Standard B a Standard C (dále jen strojvedoucí 0/0-S).

Článek 3 - Podmínky pro přiznání odměny

1. Základní podmínkou pro přiznání odměn je včasná a bezzávadná odevzdávka inkasovaných tržeb v plné výši.
2. Odměna se přizná za:
 - a) vydání jízdního dokladu ve vlaku dle tarifu TR ČD nebo tarifů jednotlivých IDS,
 - b) dodatečně vybrané nebo zaplacené částky (jízdné, manipulační přírážky, přírážky, náhrady).

Článek 4 – Odměny

1. Odměny za zabránění úniků tržeb, při porušení SPPO ze strany cestujících a s ohledem ke změnám ceny jízdného se poskytují:
 - a) za položky podle tarifu ČD, ceník 6:
 - a1) u položky 2 (manipulační přírážka) ceníku 6A
 - ve výši 9,5 %, u zaměstnání strojvedoucí 0/0-S ve výši 10,5 %
 - a2) u položek 1, 3, 6, 7, 8, 9 (přírážky k jízdnému), ceníku 6 A, u položky 2 ceníku 6 B (nad rámec vyjmenovaných profesí v článku 2 je přiznávána i profesi vlakový revizor),

- do částky 400,- Kč/osoba včetně ve výši 20 %,
 - nad částku 400,- Kč/ osoba ve výši 10 %,
- b) za vystavení jízdenky (dle ceníku 1, 2 a 4 tarifu ČD a tarifů jednotlivých IDS a systému jednotného tarifu):
- s celkovou cenou do 150,- Kč včetně, ve výši 7,5 %, u zaměstnání strojvedoucí 0/0-S ve výši 9,5 %
 - s celkovou cenou nad 150,- Kč, ve výši 3,5 %, u zaměstnání strojvedoucí 0/0-S ve výši 5,5 %
- c) za vystavení vnitrostátní týdenní (sedmidenní) traťové jízdenky dle tarifu ČD ve výši 5,5 %, u zaměstnání strojvedoucí 0/0-S ve výši 6,5 %

2. Za každý jednotlivý případ lze poskytnout odměnu pouze podle jedné ze sazeb tohoto článku.

Článek 5 - Výplata odměn

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

2. Odměna za zabránění úniku tržeb se poskytuje pouze z částek, které byly železnici 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 a inkasování dovozného včetně inkasa v cizích měnách.

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

5. Zaměstnanci jsou povinni poskytnutou odměnu vrátit v případě, pokud se následně zjistí, že jízdné nebo doplatek jízdného s manipulační přírážkou k jízdnému, případně dalšími náhradami byly od cestujícího vybrány neoprávněně.

Článek 6 - Všeobecná ustanovení

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

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

PŘÍLOHA Č. 8 - SOUVISEJÍCÍ PŘEDPISY

Článek 1 - Stejnokroje a akční oděvy

1. ČD poskytnou zaměstnancům ve vybraných funkcích (pracovních činnostech) výstrojní součásti (stejnokroj, akční oděv) v souladu s předpisem ČD Ok 3 – Předpis o stejnokroji zaměstnanců Českých drah.

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

2. Zaměstnancům s nárokem na stejnokroj nebo akční oděv poskytnou ČD příspěvek na údržbu v souladu s Opatřením ředitele personálního odboru k poskytování příspěvku na údržbu výstrojních součástí č. j. 4577/2018 - O10.

Článek 2 - Použití služební pošty ČD

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

Článek 3 - Související předpisy

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PŘÍLOHA Č. 9 – SEZNAM BENEFITŮ A ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

Název benefitu	Název předpisu
Příspěvek na penzijní připojištění	Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a.s.
Příspěvek na životní pojištění	Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem, doplňkové penzijní spoření a životní pojištění zaměstnancům Českých drah, a.s.
Důležité osobní překážky v práci nad ZP	Bod 5.2.1 PKS 2024
Zkrácená stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy	Příloha č. 1 PKS 2024
Pružné rozvržení pracovní doby pro zaměstnance s rovnoměrným rozvržením pracovní doby	Příloha č. 1 PKS 2024
Zvýšený nárok dovolené nad ZP	Příloha č. 1 PKS 2024
Dodatkové volno s náhradou mzdy	Příloha č. 1 PKS 2024
Příplatek za zaškolování	Příloha č. 2 PKS 2024
Příplatek za práci přesčas nad ZP	Příloha č. 2 PKS 2024
Příplatek za práci v noci nad ZP	Příloha č. 2 PKS 2024
Příplatek za práci o sobotách a nedělích nad ZP	Příloha č. 2 PKS 2024
Příplatek za práci v dělené směně	Příloha č. 2 PKS 2024
Příplatek za nepravidelný nástup	Příloha č. 2 PKS 2024
Mimořádná odměna za odchod do starobního nebo invalidního důchodu	Příloha č. 2 PKS 2024
Mimořádná odměna k životnímu jubileu 50 let	Příloha č. 2 PKS 2024
Mimořádná odměna za odchod do starobního důchodu	Příloha č. 2 PKS 2024
Odměna při nařízené lékařské prohlídce	Příloha č. 2 PKS 2024
Odměna za flexibilitu	Příloha č. 2 PKS 2024

Kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem	Příloha č. 2 PKS 2024
Odměna za pracovní pohotovost nad ZP	Příloha č. 2 PKS 2024
Navýšené odstupné nad ZP	Příloha č. 3 PKS 2024
Odstupné z důvodu obecné ztráty zdravotní způsobilosti	Příloha č. 3 PKS 2024
Příspěvek na stravování	Příloha č. 4 PKS 2024, Zásady hospodaření se Sociálním fondem ČD, a.s.
U zaměstnanců mobilního personálu navýšené stravné nad platnou vyhláškou	Příloha č. 4 PKS 2024
Kondiční ozdravné pobyty pro vybrané zaměstnání	Příloha č. 5 PKS 2024
Odměny za zabránění úniku tržeb	Příloha č. 7 PKS 2024
Vnitrostátní jízdní výhody	Předpis ČD Ok9 a Ok10
Mezinárodní jízdní výhody	Předpis ČD Ok12

Metodický pokyn k PKS ČD, a.s. na rok 2024

V souvislosti se změnami vyplývajícími z podepsané PKS ČD, a.s., na rok 2024 (dále jen PKS) a z důvodu jednotného postupu všech organizačních složek (dále jen OS) vydávám po projednání s odborovými organizacemi následující metodický pokyn.

Spolupráce odborových organizací a zaměstnavatele – bod 1.1.1 PKS

Pojmem vnitřní norma se označují dokumenty vnitropodnikové legislativy ČD, a.s. Vnitřní norma se dělí na předpisy a opatření. Zaměstnavatel s odborovými organizacemi projedná návrhy vnitřních norem, pokud jejich obsah řeší problematiku, kterou lze vymezit zejména §279, §280 a §287 ZP.

Poskytování místností při dělené směně – bod 2.2.2 PKS

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

Pracovní podmínky – bod 2.2.5 PKS

Každý zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby, předloží zaměstnavateli závaznou žádost na zajištění lůžka před a po směně na příslušný kalendářní měsíc nejpozději do 20. dne v měsíci předcházejícím (např. žádost na měsíc březen 2024, předloží zaměstnanec nejpozději do 20. února 2024). Závaznou žádost o poskytnutí lůžka lze zrušit nejpozději 7 dnů před plánovaným nástupem na směnu.

Zaměstnanci letmo předloží závaznou žádost na zajištění lůžka před a po směně zaměstnavateli nejpozději 48 hodin před nástupem na tuto směnu, není-li zaměstnanec o nástupu na směnu vyzooměn později.

U prokázaného nevyužití takto zajištěného lůžka, bude zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci oprávněné náklady vzniklé se zajištěním a s nevyužitím tohoto lůžka. Za nevyužití lůžka se nepovažuje případně vzniklá dočasná pracovní neschopnost zaměstnance nebo jakákoliv překážka na straně zaměstnavatele.

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

Doprovod strojvedoucího při mimořádné události – bod. 5.2.2 PKS

Bude-li po ukončení vyšetřování potřeba zajistit posun (PMD) se soupravou např. z důvodu evakuace cestujících či z jiných důvodů, může strojvedoucí dle vlastního rozhodnutí tento úkon provést.

Posun (PMD) v tomto případě je možno provést jen do nejbližší žst., v doprovodu další odborně způsobilé osoby přítomné na stanovišti strojvedoucího. V této žst. bude strojvedoucí vystřídán.

Podání vysvětlení orgánům zaměstnavatele nebo Drážní inspekci – bod 5.2.4 PKS

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

Poskytnutí neplaceného volna – bod 5.2.5 PKS

Za dobu neplaceného volna nenáleží zaměstnanci mzda a ani náhrada mzdy. V souvislosti se změnou zákona 592/1992 Sb., o všeobecném zdravotním pojištění, v platném znění, došlo ke změně principu výpočtu pojistného při povoleném neplaceném volnu, a to tak, že se vždy přihlíží k minimálnímu vyměřovacímu základu pro odvod pojistného bez ohledu na dobu trvání povoleného neplaceného volna. Minimální vyměřovací základ pro odvod pojistného za kalendářní měsíc je ve výši platné minimální mzdy. V případě, že je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit příslušné zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů. V případě, že zaměstnanec nebude mít žádný příjem v daném kalendářním měsíci, ve kterém čerpá povolené neplacené volno, zaměstnavatel za zaměstnance odvede z minimálního vyměřovacího základu pojistné ve výši 13,5 %. Při zúčtování mzdy za daný kalendářní měsíc vznikne zaměstnanci zápůjčka tohoto odvodu, která se vyrovná (formou srážky ze mzdy) po ukončení čerpání povoleného neplaceného volna.

Částečná nezaměstnanost – Příloha č. 2 PKS, článek 21, bod 1

Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě čerpání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nepoklesne zaměstnanci výkon práce v rámci fondu stanovené pracovní doby za zúčtovací období pod 20 %, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

Stanovená týdenní pracovní doba – Příloha č. 1 PKS, článek 2, odst 2, odr. c)

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

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

Pokud v průběhu stanoveného období (1. 1. 2024 – 30. 11. 2024) zaměstnanec přechází z pracoviště s rovnoměrným rozvržením pracovní doby na pracoviště s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, musí být v celkovém součtu za toto období naplánováno nejméně poměrná část týdenní pracovní doby připadající na šest kalendářních dnů, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době na dny svátků.

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

Pro měsíc prosinec 2024 se ustanovení předchozích odstavců nepoužijí. Změnu rozvrhu směn v tomto měsíci nelze provést z důvodu zrušení nebo redukci plánovaných směn ve dnech svátků.

Při ukončení pracovního poměru v průběhu roku nebo při nástupu nového zaměstnance v průběhu roku nemusí být bod 6, článku 3, Přílohy č. 1 PKS dodržen.

U zaměstnanců v zaměstnání strojvedoucí KZAM 83 112 a vozmistr kolejových vozidel KZAM 72 247 se ustanovení Přílohy č. 1, článku 6 uplatní v době do 30. 11. 2024 (u zaměstnanců letmo), do 31. 12. 2024 (u zaměstnanců zařazených do režimu turnus).

Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby – Příloha č. 1, článek 3, bod 7 a bod 10

Rozvrh směn na VO musí být zaměstnancům s pevným rozvržením pracovní doby předán v souladu s § 84 ZP, tj. nejpozději 2 týdny před začátkem VO, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na jiné době seznámení. Zaměstnavatel musí rozvrhnout pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za VO.

V jednotlivých kalendářních měsících nesmí rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance s pevným rozvržením pracovní doby přesáhnout ± 15 hodin. V případě dohody s odborovou organizací zastupující zaměstnance, nebo turnusovým důvěrníkem konkrétní turnusové skupiny na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit až na ± 26 hodin.

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

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

Zaměstnanci letmo pracují podle potřeb zaměstnavatele a lze je zařadit do režimu letmo až po obsazení rozvrhů směn na vyrovnávací období nebo po písemné dohodě se zaměstnancem.

Zaměstnavatel zaměstnancům letmo průběžně plánuje směny na VO tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce a zároveň naplněna stanovená týdenní pracovní doba.

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

1) Celodenní nepřítomnosti

a) *Jednodenní nepřítomnost*

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

b) *Vícedenní nepřítomnost*

Má-li zaměstnanec na tyto dny již přidělenou směnu, posuzuje se nepřítomnost ve výši odpadlého výkonu této směny. tzn., že pro odpadlý výkon se vypočítávají hodiny ve výši již naplánovaných směn.

V ostatních případech se odpadlý výkon stanoví ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. Tzn., že po poslední naplánované směně se počítá odpadlý výkon ve výši poměrné části týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.

2) Dovolená

Jeden kalendářní den dovolené = poměrná část týdenní pracovní doby, připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době.

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

3) Vyjmenované mzdové druhy

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

Práce přesčas u zaměstnanců letmo

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

a) Práce přesčas navazující na směnu

Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci mimořádně delší výkon proti původně stanovenému výkonu, považuje se tento výkon za práci přesčas, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak. Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou, že mimořádně delší výkon nebude práce přesčas, musí být dodrženo ustanovení o maximální délce směny. Na stanovenou směnu může navazovat dohodnutá práce přesčas, která však nesmí narušit plánovaný odpočinek mezi směnami pod 11 hodin, pokud by narušil nástup na další plánovanou směnu. Nařízená práce přesčas může navazovat na směnu pouze v případech uvedených v Příloze č. 1, článku 5 PKS (mimořádné události dle zákona o dráhách). Nařídí-li zaměstnavatel zaměstnanci letmo výkon práce v době kratší než 48 hodin před nástupem a zaměstnanec na tento výkon nastoupí, jedná se v tomto případě o práci přesčas, nedohodne-li se na zapracování této směny do průběžného plánu.

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

Poskytování přestávek na jídlo a oddech nebo přiměřených dob na oddech a jídlo upravuje ustanovení článku 4, Přílohy č. 1 PKS.

Při dělené směně se v době rozdělení směny přednostně poskytuje přestávka na jídlo a oddech, je-li dodrženo ustanovení § 88 ZP a ustanovení bodu 1 a bodu 2, článku 4, Přílohy č. 1 PKS. V tomto případě je příplatek za dělenou směnu vyplacen v plné výši za celou dobu rozdělení směny.

Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze poskytnout i v kratší směně ve vhodných technologických časech, v případě změny průběhu směny však není její poskytnutí povinné ve smyslu bodu 5, článku 4, Přílohy č. 1 PKS.

Zaměstnavatel k využití přiměřené doby na oddech a jídlo vytvoří takové podmínky, aby zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání strojvedoucí a strojvedoucí v přípravě, nebyl v této době účasten na pohybu kolejových vozidel a v přímém kontaktu se zákazníkem a zaměstnanec, který má výkon práce v zaměstnání vlakvedoucí osobních vlaků, průvodčí osobních vlaků, vedoucí stevard SC Pendolino, stevard SC Pendolino a průvodčí stevard nebyl v této době v přímém kontaktu se zákazníkem. V případě zaměstnanců vlakových čet se bude při sestavě turnusu zohledňovat četnost zastavení vlaků a síla vlakového doprovodu.

Pokud zaměstnanec z provozních důvodů nemůže čerpat přiměřenou dobu na oddech a jídlo v předem plánovaných dobách, nárok na tuto dobu nezaniká a ze strany zaměstnavatele bude její čerpání akceptováno následovně:

- a. u strojvedoucích i v jiných vhodných provozních dobách, nejpozději však před zahájením písemných prací na konci směny. Podmínkou je, že plánovaná délka směny zůstane zachována,

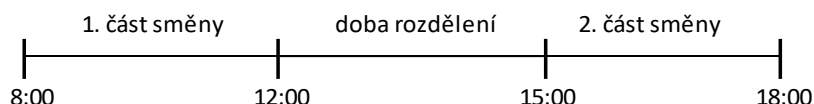
- b. u vlakových čet a ostatních zaměstnanců ve služebním oddíle (popř. vyhrazeném oddíle nebo jiném vhodném místě). Podmínkou je, že plánovaná délka směny zůstane zachována.

Dělená směna – Příloha č. 1, článek 6, bod 4 PKS

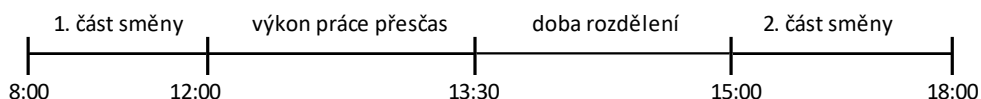
Narušením dělené směny zpožděním nebo živelnou událostí se charakter původního naplánovaného rozdělení směny nezmění, pokud nedejde jeho vlivem ke zkrácení pod 60 minut.

Příklady vyhodnocení dělené směny při narušení doby rozdělení z důvodu zpoždění nebo živelné události

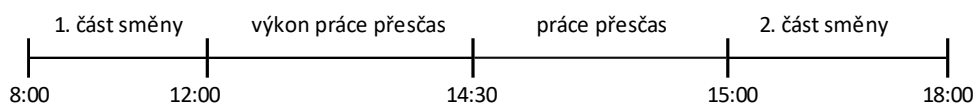
a) *původní plán dělené směny*



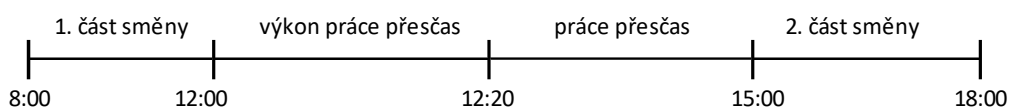
b) *doba rozdělení je narušena z důvodu zpoždění v době od 12:00 hod do 13:30 hod*



c) *doba rozdělení je narušena z důvodu zpoždění v době od 12:00 hod do 14:30 hod*



d) *doba rozdělení je narušena z provozního důvodu v době od 12:00 hod do 12:20 hod*



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

Turnusový důvěrník – Příloha č. 1, článek 6 a článek 11

Turnusový důvěrník je osoba pověřená místně příslušnou odborovou organizací k projednávání problematiky sestavy směn (tzv. turnusů) se zaměstnavatelem v rámci OJ OŘOD, RPP. Bližší podmínky stanovuje Opatření ředitele O18 č. 16/2022. V ostatních OJ se turnusový důvěrník nezřizuje.

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami – Příloha č. 1, článek 11 PKS

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami u zaměstnanců drážní dopravy dle článku 11 Přílohy č. 1 PKS musí být poskytnut i u směny jejíž jedinou náplní je prohlubování kvalifikace nebo režijní jízda.

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami – Příloha č. 1, článek 11 PKS

Nepřetržitý odpočinek mezi směnami musí být poskytnut v rámci 24 hodin tak, aby součet délky směny a doby navazujícího odpočinku se rovnal 24 hodinám.



Pracovní pohotovost – Příloha č. 1, článek 15 PKS

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

Stravné při pracovních cestách – Příloha č. 4 PKS

Zaměstnanci, u nichž převažuje častá změna místa výkonu práce, a kteří mají za povinnost vést provozní záznam, vedou vyúčtování cestovních náhrad v souvislosti s doprovodem vlaku prostřednictvím tohoto záznamu. Provozní záznam musí obsahovat všechny podstatné náležitosti nutné pro zúčtování cestovních náhrad, adresu zaměstnance, datum a podpis zaměstnance, který stvrzuje, že údaje jsou pravdivé. Provozní záznam, který tyto údaje nemá předepsány, musí být ručně doplněno tyto údaje. Podmínky pracovní cesty musí být zaměstnavatelem předem určeny.

Pro určení výše zahraničního stravného zaměstnavatel stanovuje dvě základní sazby, a to „vyhlášenou základní sazbu zahraničního stravného“ a „stanovenou základní sazbu zahraničního stravného“. Použití těchto sazeb je určeno v kapitole III. Směrnice o cestovních náhradách, č.j. 58 772/2013 - O10.

Stravování – Příloha č. 4 PKS

Na žádost zaměstnance zaměstnavatel umožní stravování zaměstnancům i v případě, že jim vyplynul nárok na stravné dle § 163 ZP. V takovémto případě zaměstnanec hradí plnou cenu jídla a nenáleží mu příspěvek zaměstnavatele na stravování.

Kredit na eStravenku v hodnotě 70,- Kč/směna se při splnění podmínek stanovených v bodě 6, článku 1, Přílohy č. 4 PKS poskytne též zaměstnancům u zaměstnání posunovač, vedoucí posunu, kontrolor vozby, vlakový revizor, vozmistr a četař v případě, že pracovní cesta souvisí s doprovodem vlaku. Doprovodem vlaku se rozumí práce mimo místo pravidelného pracoviště související s jízdou, sestavou a s posunem vlaku.

Tarifní zařazení – Příloha č. 2, článek 6, bod 2b) PKS

Při kumulaci různých povolání se posuzuje těžiště pracovní činnosti.

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

Tarifní zařazení – Příloha č. 2, článek 6, bod 6 PKS

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci výkon práce, který odpovídá jeho přiznanému tarifnímu stupni, stanovenému mzdovým výměrem.

Bod 6, článku 3, Přílohy č. 2 PKS lze aplikovat pouze u zaměstnanců, kteří jsou zařazení v režimu letmo. U zaměstnanců zařazených v turnuse lze tento bod aplikovat pouze v případech, kdy je využita ochota zaměstnanců k udržení vyšší kvalifikace, nebo po dohodě se zaměstnancem.

Odměny z dohod mimo pracovní poměr – Příloha č. 2, článek 10 PKS

a) Dohoda o provedení práce (dále jen DPP)

Rozsah práce vykonávané na základě uzavřené DPP, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné DPP. V DPP musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Výše odměny při DPP se sjednává jako celková částka za provedení zadaného pracovního úkolu v určeném časovém rozsahu (např. od 1. 1. 2024 do 31. 3. 2024) nebo jako sjednaná hodinová odměna. Podle časového rozložení plnění zadaného úkolu, které je sjednáno DPP, může být výplata této částky sjednána ve více výplatních termínech.

Zaměstnanci, který pracuje na základě DPP, přísluší v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti náhrada odměny z dohody. Pro účely poskytování této náhrady platí pro zaměstnance zaměstnavatelem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby, které je zaměstnavatel povinen pro tyto účely předem určit. Z tohoto důvodu je nutné evidovat všechny DPP v docházkové úloze (EDO nebo APS). Zaměstnancům náleží ke sjednané odměně mzdové nároky stanovené v bodě 6, článku 10, Přílohy č. 2 PKS ČD, a.s., na rok 2024.

b) Dohoda o pracovní činnosti

Při dohodě o pracovní činnosti je podkladem pro výpočet sjednané hodinové odměny hodinový mzdový tarif pro pracovní dobu příslušného tarifního stupně, který náleží pro sjednanou činnost za stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům náleží ke sjednané odměně mzdové nároky stanovené v bodě 5, článku 10, Přílohy č. 2 PKS ČD, a.s., na rok 2024.

Odměňování při zastupování

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

Příplatek za zaškolování – Příloha č. 2, článek 12 PKS

Příplatek ve výši 10 % mzdového tarifu náleží zaměstnancům, kteří zaškolují žáky v rámci provozní praxe žáků nebo zaměstnance, kteří již před zaškolováním měli praxi v rámci ČD nebo ČDC.

Příplatek ve výši 15 % mzdového tarifu náleží zaměstnancům, kteří zaškolují zaměstnance nové bez praxe v rámci ČD nebo ČDC.

Příplatek za práci přesčas – Příloha č. 2, článek 13 PKS

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek za práci přesčas, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Dohoda o poskytnutí náhradního volna musí mít písemnou podobu.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek za práci přesčas. Jinak dohodnutá doba musí být se zaměstnancem dohodnuta v písemné podobě.

Příplatek za nepravidelný nástup – Příloha č. 2, článek 18 PKS

Příplatek za nepravidelný nástup se poskytuje jen za plánovanou směnu bez ohledu na to, zda na směnu navazuje případná práce přesčas.

Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách - Příloha č. 2, článek 23 PKS

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

Odměňování účasti na školení ve formě ověřování znalostí elektronickou cestou – Příloha č. 2, článek 24 PKS

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

Odměna za flexibilitu – Příloha č. 2, článek 26 PKS

Vzory příkladů, kdy se poskytuje odměna za flexibilitu I u strojvedoucích:

- 1) RPP Praha, turnusová skupina 461 p – odměna 100 Kč se poskytuje konkrétnímu strojvedoucímu, který nastupuje na výkon práce („směny“) označené písmenem A v kroužku.
- 2) Konkrétní strojvedoucí A. P. s nástupním místem RPP Plzeň a pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad Plzeň souhlasí s tím, že v měsíci červenci aktuálního roku odpracuje část směn v PP Cheb. Tomuto strojvedoucímu náleží odměna 200 Kč za každou směnu s nástupem a koncem v PP Cheb.

Průměrný výdělek – Příloha č. 2, článek 28 PKS

Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Za odpracovanou dobu se považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda. Není-li v jiných ustanoveních zákoníku práce stanoveno jinak, je podle § 354, odst. 1 ZP rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí. Podle § 354 odst. 2 ZP se průměrný výdělek zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.

Průměrný výdělek se primárně zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, a to ze mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a doby odpracované v rozhodném období. Pro jeho přepočítání na průměrný měsíční výdělek (hrubý) je stanoveno v § 356 odst. 2 ZP pravidlo, že se průměrný hodinový výdělek přepočítá na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin, připadajících na 1 měsíc v průměrném roce – ten má 365,25 dnů. Podle tohoto ustanovení se průměrný hodinový výdělek vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

Různé

Odměňování zaměstnanců s kratší pracovní dobou

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

Vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby

Vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby se provede vždy u zaměstnanců, kteří kdykoliv v průběhu VO ukončí pracovní poměr nebo trvale přejdou z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby do rovnoměrného rozvržení pracovní doby nebo do jiného režimu práce s odlišnou stanovenou týdenní pracovní dobou.

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

Pokud bude zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby mít naplánovány směny v jiném než kmenovém režimu pouze po část měsíce, stanovená týdenní pracovní doba se nemění a vychází se z kmenových údajů zaměstnance. Pokud bude u zaměstnance letmo předpoklad výkonu práce v jiném než kmenovém režimu pouze po část měsíce, stanovená týdenní pracovní doba se nemění a vychází se z kmenových údajů zaměstnance.

Pružná pracovní doba

Pružnou pracovní dobu nelze z technických důvodů evidovat v informačních systémech, ale je nutno vést její evidenci v písemné podobě. V informačních systémech bude zaměstnancům docházka vedena stejným způsobem, jako u zaměstnanců s pevnou pracovní dobou.

KOP

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

Nemocenské pojištění

Odpadlý výkon při pracovní neschopnosti lze rozdělit do těchto skupin:

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

Závěrečné ustanovení

Dnem 1. 1. 2024 se ruší Metodický pokyn k PKS ČD na rok 2023.

