

Stručný obsah Podnikové kolektivní smlouvy ČD, a.s. na rok 2010 - včetně novinek (str. 1/5)

Následující text byl koncipován tak, aby poskytl prvotní přehlednou informaci o obsahu nové podnikové kolektivní smlouvy. V žádném případě si neklade za cíl podchytit veškeré změny, které nastaly v textu PKS oproti roku 2009. Pokud je v textu uveden pouze název jednotlivých bodů, nedošlo u nich k žádným nebo jen minimálním změnám oproti roku 2009. Některé texty byly přeneseny do metodického pokynu nebo jsou součástí jiných dokumentů.

PREAMBULE

Upravuje závaznost a platnost PKS ČD, a.s. pro zúčastněné strany a okruh organizačních složek, kterých se týká.

Kapitola I. - ZAMĚSTNANOST A MZDOVÁ POLITIKA

Pokud není v textu uvedeno jinak jsou jednotlivá ustanovení této kapitoly stejná nebo obdobná jako v roce 2009.

1.1 Projednání změn u ČD s dopadem na zaměstnanost

1.1.1 Výpomoc při zprostředkování práce a poradenská činnost

1.1.2 Posouzení psychologické způsobilosti

1.1.3 Případné finanční a naturální úlevy pro propouštěné zaměstnance

Komentář: Tento bod v sobě mj. zahrnuje závazek zaměstnavatele na poskytnutí až 8 půldnů na hledání nového zaměstnání.

1.1.4 Umožnění zachování původní kvalifikace zaměstnanci, který byl dotčen organizační změnou

1.1.5 Odchytky v uznání nepřetržitosti pracovního poměru

Komentář: Text obsahuje možnosti odstranění tvrdosti při zápočtu nepřetržitosti pracovního poměru u ČD pro účely poskytování různých zaměstnaneckých výhod a mzdových plnění.

1.1.6 a 1.1.7 Postup ČD při snižování počtu zaměstnanců a jejich objektivizaci, včetně podmínek při výpovědi obou manželů

1.1.8 Způsob seznámení s nabídkou volných míst před rozhodnutím o výpovědi a umožnění přechodu k jiné organizační složce

1.2, 1.2.1 Základní principy odměňování

Usměrnování mzdových prostředků (Plán MP bude stanoven do konce února 2010)

Komentář: S ohledem na celkovou situaci došlo pouze k drobné úpravě tarifů (cca o 1 %) a nemělo tedy smysl zakomponovat speciální ustanovení o nárůstu mezd. Inflační doložka byla ponechána pro případ, že přes všechny možné odhady dojde k vyššímu růstu indexu spotřebitelských cen.

1.2.2 Odstupné

Komentář:

U některých kategorií došlo k určitým změnám vycházejícím z reálné situace a poznatků uplynulého roku.

Odstupné dle PKS:

a) klasické odstupné pro výpověď dle § 52 písm. a) až c) ZP - 3 + 2 (jako v r. 2009)

b) stejně jako bod a) + osamělost s péčí o nezaopatřené dítě - 3 + 3 (jedno odstupné navíc + změna v délce doby uzavření dohody)

c) odstupné dle § 52 písm. d) - 12 + 3 (jako 2009)

d) jako bod a) + splnění podmínky odpracování 20let u ČD a dovršení 53 let věku (vloni 50 let - prodloužení hranice důchodového věku) a nevztahuje se na něj DSP - 3 + 4

e) ztráta zdravotní způsobilosti dle § 52e ZP - 0 + 7 (jako 2009 - toto odstupné nebude poskytnuto zam., kteří využijí tzv. "konceptu")

f) další zvýšení odstupného dle bodu a), b) nebo d) tohoto bodu PKS:

- o 1 průměrný měsíční výdělek v případě skončení pr. poměru dohodou do 1 měsíce od data účinnosti org. změny

*- o 2 průměrné měsíční výdělků v případě skončení pr. poměru dohodou **poslední den před datem účinnosti** organizační změny.*

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

V souvislosti s tímto článkem PKS nadále upozorňují, že od 1.1. 2009 vstoupila v účinnost "Koncepce částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění" (dále jen Koncepce), která dlouhodobě řeší některé problémy spojené s nemožností být dále zaměstnán nebo konat své původní povolání.

Kapitola II. - PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST MIMO PRACOVISŤE, DOVOLENÁ, NÁHRADY VÝDAJŮ

Pokud není v textu uvedeno jinak jsou jednotlivá ustanovení této kapitoly stejná nebo obdobná jako v roce 2009. Některé vynechané texty byly přeneseny do metodického pokynu k PKS nebo jsou obsaženy v jiných dokumentech.

2.1.1 Definice rozvržení pracovní doby

2.1.2 Definice vícesměnného režimu

2.1.3 Definice zaměstnance „letmo“

2.2.1(2) Stanovená týdenní pracovní doba

Komentář:

Okruh profesí je dán aktuální systemizací společnosti (pokud tedy nějakou v seznamu postrádáte - u ČD se v roce 2010 nevyskytuje).

Stručný obsah Podnikové kolektivní smlouvy ČD, a.s. na rok 2010 - včetně novinek (str. 2/5)

2.3.1 Rozvržení pracovní doby a stanovení minimální délky směny - změny jsou vyznačeny „tučně“
Rozvrhy směn, které byly zpracovány ke dni 13. prosince 2009, mohou zůstat v platnosti do 1. plánované změny GVD 2009/2010, nejdéle však do 31. března 2010.

2.3.2 Sjednané období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby - novelizováno (viz tučný text)
Obdobím pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále jen „vyrovnávací období“) je stanovena doba od 13. prosince 2009 do 31. března 2010. Další vyrovnávací období se stanoví od 1. dubna 2010 do 30. září 2010, od 1. října 2010 do 31. prosince 2010 a od 1. ledna 2011 do 31. března 2011.

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

Zahájení GVD 2009/2010 až 1. změna GVD 2009/2010; změna GVD 2009/2010 až 2. změna GVD 2009/2010; změna GVD 2009/2010 až ukončení GVD 2009/2010; zahájení GVD 2010/2011 až 1. změna GVD 2010/2011.

Rozvrhy směn na vyrovnávací období od 1. ledna 2010 do 31. března 2010, případně do 1. změny GVD 2010/2011, budou zpracovány podle ustanovení PKS ČD, a.s., na rok 2010 a platných pracovněprávních předpisů.

Rozvrhy směn na vyrovnávací období od 13. prosince 2009 do 31. března 2010, případně do 1. změny GVD 2009/2010, budou zpracovány podle ustanovení PKS ČD, a.s., na rok 2010 a platných pracovněprávních předpisů.

Komentář:

Na základě reálné odlišnosti u různých pracovišť jsou nadále dány dvě možnosti stanovení tzv. vyrovnávacího období . Ustanovení má zásadní vliv pro kontrolu naplňování fondu pracovní doby zaměstnance.

2.3.3 Svátkové právo

Zaměstnavatel naplňuje v rámci rozvržení pracovní doby do 30.11.2010 každému zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nejméně **36 hodin** na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok. Toto ustanovení upřesňuje *Metodický pokyn k PKS ČD na rok 2010*. Pro měsíc prosinec 2010 se ustanovení předchozího odstavce nepoužije.

2.3.4 Povinnost vypracování rozvrhu směn

Komentář:

Obecně se jedná o definování turnusových zaměstnanců a tzv. turnusu. Nemusí se sice jednat o cyklické opakování směn, nicméně zaměstnancům se naplňují směny vždy na celé sjednané období vymezené v bodu 2.3.2, pokud z textu tohoto nebo dalších ustanovení nevyplývá jinak..

2.3.5 (6) „Rozvrh směn“ pro zaměstnance letmo - novelizováno (viz tučný text)

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

2.3.7 Stanovení zákazu přerušení práce do 60 minut včetně

2.3.8 Odchytky při rozvržení pracovní doby během sjednaného období

2.3.9 Změny rozvrhu směn z provozních důvodů - částečně novelizováno (viz tučný text)

Zaměstnavatel je oprávněn z provozních důvodů (např. změna GVD, změna vstupních podkladů pro sestavu rozvrhu směn, nemocnost, další důvody nepřítomnosti v práci apod., v případech vyčerpání stanovené procentní zálohy a výkonu práce přesčas) rozhodnout po projednání s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn, nejedná-li se o dobu delší než čtyři kalendářní týdny. **Pokud ke změně plánu dojde z důvodu výlukové činnosti musí být změna plánu projednána s odborovými organizacemi, nejedná-li se o dobu delší než 9 týdnů. Pokud se bude jednat o dobu delší než čtyři kalendářní týdny, v případě výluk o dobu delší než 9 týdnů, musí dojít k dohodě s odborovými organizacemi.** Zaměstnanci pracují v tomto období dle nově vytvořeného plánu směn, jedná se o časovou změnu původně stanoveného plánu směn a je nutno provést přeplánování tak, aby byla dodržena původně stanovená pracovní doba.

2.4 Přestávky na jídlo a oddech

2.5 Práce přesčas

2.6 Dělená směna

2.7 Noční práce

2.8 Pracovní doba v zúčtovacím období

2.9 Směna

2.10 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami - - částečně novelizováno (viz tučný text)

Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici nesmí překročit osm hodin, pokud se zaměstnavatel s odborovou organizací nedohodnou jinak. Doba odpočinku ve vratné nebo nácestné stanici zaměstnanců vlakového doprovodu v mezinárodní dopravě nesmí překročit deset 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. Pro odpočinek zajistí ČD ubytovací kapacity v blízkosti místa ukončení a zahájení směny.

Stručný obsah Podnikové kolektivní smlouvy ČD, a.s. na rok 2010 - včetně novinek (str. 3/5)

- 2.11 Nepřetržitý odpočinek v týdnu
- 2.12 Režijní jízda
- 2.13 Přípravné práce, přípravné a odstavné doby
- 2.14 Střežení pracoviště
- 2.15 Pracovní pohotovost mimo pracoviště
- 2.16 Překážky v práci
- 2.17 **DOVOLENÁ NA ZOTAVENOU** - stejně jako v roce 2009
- 2.18 **NÁHRADY VÝDAJŮ POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANCŮM**

Komentář:

Došlo k následující úpravě sazeb.

a) zaměstnancům, u nichž převažuje častá změna místa výkonu práce, tj. u strojvedoucích, pracovníků obsluhy osobních vlaků, kontrolorů vozby, voz mistrů, vlakových revizorů, a to při řízení nebo odbavení drážních vozidel a při doprovodu vlaků:

71,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin

110,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin

172,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

b) ostatním zaměstnancům

60,- Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin

92,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejvýše však 18 hodin

144,- Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin

Kapitola III. - BOZP, SOCIÁLNÍ OBLAST, ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

3.1 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

3.1.1 ČD zabezpečí částku ve výši nejméně 65 mil. Kč k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Z této částky bude 35 mil. Kč centralizováno a rozhodovat o nich bude společná pracovní skupina složená ze zástupců smluvních stran. Realizace těchto sjednaných závazků se řídí platným opatřením k zajištění přípravy plnění a sledování akcí BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek.

3.2 Pracoviště a pracovní prostředí

3.2.1 Pracovní podmínky

3.2.6 Poskytnutí možnosti odpočinku na lůžku (zdarma) při špatném dopr. spojení do a z místa bydliště

3.3 Stejnokroje a akční oděvy

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

3.5 Zdravotní a sociální zabezpečení

3.6 Péče o vybrané skupiny zaměstnanců

3.7 Kondiční pobyty - došlo k určitým změnám

3.7.1 ČD zabezpečí v roce 2010 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty v délce trvání **12 dnů + 1 den na cestu**.

3.7.4 Při účasti na KOP poskytnou ČD pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnancům zařazeným: - pod ustanovením bodu 2.17.1. odst. a) této PKS - 13 dnů,
- pod ustanovením bodu 2.17.1. odst. b), c) této PKS - 6 dnů.

Komentář:

Změna v délce pobytu je dána výsledným kompromisem všech možných návrhů, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak odborových centrál. Ke změně došlo i v případě KOP poskytovaných zaměstnancům při změně povolání z důvodu ztráty zdravotní způsobilosti. Zde je zachován nárok v době následujících dvanácti měsíců po vzniku změny povolání. Počet profesí mající nárok na KOP včetně cyklu zůstal zachován. Jedinou výjimkou (pozitivní) je přeřazení povolání traťový dispečer z tříletého cyklu do dvouletého.

3.8 Zaměstnanecké jízdní výhody

3.8.2 Bezplatná úschova kol a motocyklů

3.9 Stravování - změna textu

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

Komentář:

V praxi by toto ustanovení mělo - na rozdíl od stavu 2009, umožnit poskytnutí další poukázky i jiným zaměstnancům, než jen mobilnímu personálu.

3.10 Sociální fond

3.11 Další zaměstnanecké výhody

3.11.1 ČD budou svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění v souladu s přijatou Konceptí částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 9.9.2008.

Kapitola IV. - SPOLUPRÁCE S ODBOROVÝMI ORGANIZACEMI, VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ, PLATNOST PKS 2010

Stručný obsah Podnikové kolektivní smlouvy ČD, a.s. na rok 2010 - včetně novinek (str. 4/ 5)

4.3 Platnost PKS 2010

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

Seznam příloh k PKS:

Příloha č. 1 - Řád pro odměňování zaměstnanců ČD

Příloha č. 2 - Pracovní doba v kalendářních dnech

Příloha č. 3 - Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům ČD

Příloha č. 4 - Informační systém o mzdách a zaměstnanosti

Zvláštní příloha - Metodický pokyn k PKS ČD, a.s. na rok 2010

Poznámka :

Tento materiál lze použít pouze pro účely prvotní orientace v PKS. Při řešení konkrétních situací je nutno používat úplný text platného znění PKS ČD, a.s. na rok 2010.

Stručný obsah Podnikové kolektivní smlouvy ČD, a.s. na rok 2010 - mzdová část

MZDOVÝ ŘÁD

Mzdové tarify 2010

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Příplatek za praxi (jako v 2009) dle délky praxe	Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Příplatek za praxi (jako v 2009) dle délky praxe
1	9 600	40 - 550	9	20 590	80 - 1350
2	11 030	40 - 650	10	22 020	90 - 1450
3	12 400	40 - 750	11	23 290	100 - 1650
4	13 800	40 - 850	12	24 730	110 - 1850
5	15 120	40 - 950	13	25 980	120 - 2050
6	16 550	50 - 1050	14	27 700	130 - 2250
7	17 920	60 - 1150	15	31 010	140 - 2450
8	19 210	70 - 1250	16	34 210	150 - 2650

Nejčastější příplatky a odměny MŘ - nedošlo k prakticky k žádné změně

Příplatek za „noční“ (čl. 15) = 11 % z průměrné mzdy, nejméně však 13 Kč/hod.

Příplatek za „So,Ne“ (čl. 16) = 11 % z průměrné mzdy, nejméně však 15 Kč/hod.

Příplatek za dělenou směnu (článek 17 tohoto řádu)

50 % průměrného výdělku, nejméně však 42,- Kč za hodinu rozdělení, v intervalu od 1 do 120 minut včetně, 35 % průměrného výdělku, nejméně však 42,- Kč za hodinu rozdělení od 121 minut. 80 % průměrného výdělku za hodinu rozdělení v případě dělené směny na území cizího státu, pokud zaměstnavatel nezabezpečí zaměstnanci vhodnou místnost dle bodu 3.3.2 této PKS.

Příplatek za režim práce (článek 18 MŘ)

= při výkonu práce ve vyjmenovaném povolání (odst. 1) - 12Kč/hod.

= při výkonu práce denních a nočních směnách (odst. 2) - 10 Kč/hod.

= při výkonu práce ve troj a dvousměnném pracovním režimu sedm dní v týdnu (odst. 3) - 10 Kč/hod.

- = při výkonu práce ve dvousměnném režimu méně než sedm dní v týdnu (odst. 4) - 7 Kč/ hod.
- = zam. s ner. rozvr. pr. doby při výkonu práce v jednosměnném prac. režimu (odst. 5) - 7 Kč/ hod.
- = příplatek za tzv. „krátkou“ směnu (odst. 7) - 25 Kč/ směna
- = příplatek za nepravidelný nástup (odst. 8) - 60 Kč/ směna
- = příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti - čl. 22 (1 000 - 6 000 Kč/ rok)
(v roce 2009 odměna za udržení kvalifikace)

Stručný obsah Podnikové kolektivní smlouvy ČD, a.s. na rok 2010 - mzdová část (str. 5/5)

Příplatek za „přesčas“ (čl. 12) = 25, 33 nebo 50 % - dle režimu práce

Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště (článek 31):

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

Odměňování zaměstnanců, kteří jsou zařazeni v povolání „Pracovník dozoru“ KZAM 93395

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

= Výkonová odměna - přislíbená základní sazba je v rozpětí 5- 9 %

Komentář:

Celkový použitelný objem mzdových prostředků pro výplatu VO je určen dle čl. 20 MŘ ve výši 5,0 %. Pravidla pro poskytování VO vydá příslušný vedoucí organizační složky po projednání s příslušnou odborovou organizací.

= Osobní příplatek - Zaměstnancům GŘ od TS 9 – TS 16 ve výši 1200 - 4200 Kč měsíčně

= Příplatek za práci ve ztíženém a pracovním prostředí (článek 14 tohoto řádu)

10,- Kč za hodinu práce v tomto prostředí

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

Čl. 21 Mimořádná odměna (v roce 2009 zvláštní odměna)

Komentář:

Odměna zůstává na úrovni 14000 Kč. Opět došlo k zavedení rozpětí (zam. do 10 let u ČD obdrží 10 000 Kč, nad 10 let 14 000 Kč). Pokud zaměstnanec při odchodu nevyužije DSP nebo odstupné, obdrží odměnu ve výši 20 000 Kč (při splnění nejméně 10 let u ČD).

Obecně: I v roce 2010 platí, že mzda musí být vyplacena do 15. dne následujícího kalendářního měsíce.

V Praze, dne 22. 12..2009

Vladislav Vokoun
I. místopředseda OSŽ