

Stručný obsah PKS ČD, a.s. na rok 2022

Úvodem k tomuto materiálu bych chtěl upozornit, že přes avizované razantní změny ze strany zaměstnavatele, především v klíčových bodech PKS, zůstává rozsah benefitů nezměněn. Ke změnám došlo pouze v parametrech u původně tříletých kondičních pobytů, kde se mění cyklus na dvouletý a krátí se pobytové dny. U dovolené došlo ke sjednocení výměry na pět týdnů. Zaměstnanci, kteří měli nárok na šestý týden dovolené, mohou tento týden čerpat v celém rozsahu jako dodatkové volno s náhradou mzdy. Několik dílčích úprav v kolektivní smlouvě je reakcí na novelu nařízení vlády o pracovní době zaměstnanců v dopravě.

Kapitola 1. Spolupráce s odborovými organizacemi (PKS str. 9-12)

Kapitola obsahuje ustanovení o způsobu komunikace odborových organizací a zaměstnavatele, včetně lhůt na informování a projednávání materiálů majících dopad na zaměstnance. Rovněž se zde řeší odvod členských příspěvků a zajištění podmínek pro práci odborových orgánů.

Kapitola 2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí (PKS str. 13-15)

BOZP - opět byla vyčleněna částka **40 milionů Kč** na zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců. O konkrétním použití částky ve výši **30 milionů Kč** bude rozhodovat pracovní skupina složená ze zástupců smluvních stran na centrální úrovni. Zbývajících **10 milionů Kč** je v rozhodovací pravomoci jednotlivých OS.

Pracovní podmínky - zde jsou obsahem ujednání o zabezpečení vhodných místností pro odpočinek zaměstnanců při dělených směnách, včetně vybavení těchto místností. Dále tato kapitola řeší podmínky pro poskytnutí odpočinku na lůžku při „špatných“ nástupech a koncích směn.

Další ustanovení: OOPP, mycí, čistící a desinfekční prostředky a ochranné nápoje

Kapitola 3. Sociální oblast, zaměstnanecké výhody (PKS str. 15-17)

Řeší např.: - lékařské dohlídky na pracovištích, léčebné výlohy v přeshraniční dopravě

- pomoc při řešení pracovních a sociálních problémů
- poskytování **kondičních pobytů** v souladu s **přílohou č. 5 PKS**
- podmínky pro poskytování **jízdních výhod**
- závazek tvorby sociálního fondu a pravidel pro jeho čerpání
- úschova jízdních kol a motocyklů zdarma
- příspěvek na penzijní připojištění

Kapitola 4. Zaměstnanost a mzdová politika (PKS str. 17-20)

Řeší: - opatření pro zmírnění nepříznivých důsledků snižování počtu zaměstnanců

- rozsah poskytnutí pracovního volna na vyhledání nového zaměstnání
- podmínky pro zápočet nepřetržitého pracovního poměru při přechodu zaměstnání ve skupině ČD a SŽ a další ustanovení vedoucí ke zmírnění případných negativních dopadů
- základní principy odměňování (rozpočet mzdových prostředků a způsob odměňování)
- postup při objektivizaci počtu zaměstnanců (uplatnění § 300 ZP)

Kapitola 5. Překážky v práci (PKS str. 20-24)

Řeší: - překážky v práci z důvodu obecného zájmu (rozsah a podmínky poskytnutí)

- TDM a LOP spoluorganizované zaměstnavatelem

- TDM a LOP spoluorganizované mimo ČD
- důležité osobní překážky v práci (např. úmrtí v rodině, péče o dítě mladší 15 let, při osobní účasti u mimořádných událostí, nemožnosti dostavit se do zaměstnání apod.)

Kapitola 6. Všeobecná ustanovení (PKS str. 24) - nově koncipovaná inflační doložka

Pokud míra inflace meziročně k 30. 6. 2022 dosáhne 6 %, svolá se ve druhé polovině roku 2022 jednání, jehož obsahem bude návrh na kompenzaci formou mimořádné odměny z důvodu navýšené inflace.

Kapitola 7. Platnost PKS (PKS str. 25) - od 1. 1. 2022 - 31. 12. 2022

Příloha č. 1 - Pracovní doba, pracovní pohotovost a dovolená (PKS str. 26-42)

Řeší: - vymezení pojmů

- stanovená týdenní pracovní doba (36, 37,5, 38,5 a 40 hod. týdenního fondu pracovní doby) - **jako v roce 2021**
- rozvržení pracovní doby (stanovení vyrovnávacích období)
- přestávky na jídlo a oddech, přiměřené doby na oddech a jídlo
- práce přesčas
- dělená směna
- noční práce
- pracovní doba v zúčtovacím období
- směna
- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami
- nepřetržitý odpočinek v týdnu
- režijní jízda
- přípravné práce, přípravné a odstavné doby
- pracovní pohotovost
- **dovolená (došlo k následujícím změnám v definici a způsobu čerpání 6. týdne)**

Základní 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).

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

Dodatekové volno s náhradou mzdy lze čerpat v období od 1. 10. 2022 do 31. 12. 2022 za podmínky předchozího vyčerpání dovolené v roce 2022 ve výši 5 týdnů. Za vyčerpanou dovolenou se pro účely čerpání dodatekového volna s náhradou mzdy považuje schválení čerpání dovolené v aplikaci elektronická dovolenka.

Komentář:

V praxi to znamená, že do 1. 10. 2022 musí být schválené čerpání (naplánování) prvních pěti týdnů dovolené. Neznamená to vůbec povinnost fyzicky vyčerpat řádnou dovolenou do 1. 10. 2022. Pokud tedy budu mít dopředu naplánované a schválené čerpání řádné dovolené např. do 10. 12., mohu čerpat dodatekové volno. Jedinou zásadní záležitostí je, že nevyčerpané dodatekové volno s náhradou mzdy se nepřenáší do dalšího roku.

- tabulka pro přepočítání pracovní doby

Příloha č. 2 - Řád pro odměňování zaměstnanců ČD (PKS str. 43-71)

Řeší:

- rozsah platnosti
- obecná ustanovení
- formy mzdy
- odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon povolání (výcvik)
- mzda při převedení na jinou práci
- tarifní zařazení a odměňování při výkonu různě tarifně zařazené práce v rámci povolání
- tarifní mzda
- osobní ohodnocení se stanovuje v rozpětí 4 až 20 % tarifní mzdy
Výše objemu mzdových prostředků pro výplatu osobního ohodnocení je stanovena: organizační složka OCÚ na 6,5 %, ostatní organizační složky na 5,5 % (u OŘOD bude objem zvýšen z důvodu přechodu zaměstnanců z OCP a vyššího % VO u části vlakového personálu)
- příplatek za praxi
- smlouvy o mzdě
- odměny z dohod
- odměny za zabránění úniku tržeb (viz příloha č. 7 PKS)
- příplatek za zaškolování
- mzda za práci přesčas
- mzda a náhrada mzdy za svátek
- příplatek za práci v noci
- příplatek za práci o sobotách a nedělích
- příplatek za práci dělené směně
- příplatek za režim práce
- mimořádné odměny (životní jubileum a k odchodu do důchodu)
- příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti
- odměňování při prostojích
- odměňování při nepříznivých povětrnostních vlivech a jejich důsledcích
- odměňování při mimořádné události
- odměňování při nařízených lékařských prohlídkách
- odměňování účasti na školení, prezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci
- odměna za pracovní pohotovost
- odměna za flexibilitu
- přepočet měsíčních částek na částky hodinové
- průměrný výdělek pro pracovněprávní účely
- kompenzace za obtížnost pracovního režimu při výkonu složeném ze dvou směn s odpočinkem
- cílová odměna při dosažení hospodářského výsledku a plnění týmových ukazatelů
- proplácení zlomků hodin
- splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy
- srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy
- seznámení zaměstnanců
- závěrečná ustanovení

Mzdové tarify a měsíční sazby příplatku za praxi

Došlo ke zvýšení tarifní mzdy v TS 1 - 12 o 4 %, v TS 13 o 3,5 % a v TS 14 - 16 o 3 %.

Tarifní stupně 1 a 2 byly upraveny s ohledem na zvýšení minimální mzdy a zachování proporcnosti.

Reálný základní měsíční příjem (bez ostatních příplatků a odměn) odpovídá součtu částky základního tarifu a příslušné částky za odpracované roky (LP) !!!

TS	Základní tarif	LP	LP	LP	LP	LP	LP	LP	LP	LP	LP
		1 r. +	3 r. +	6 r. +	10 r. +	15 r. +	20 r. +	25 r. +	30 r. +	35r.+	40r.+
1	16 200	500	550	750	850	900	950	950	950	950	1050
2	16 400	530	600	800	900	960	1 020	1 020	1 020	1020	1120
3	17 420	560	650	850	950	1 020	1 100	1 100	1 100	1100	1200
4	19 360	600	700	900	1 000	1 130	1 200	1 200	1 200	1 200	1 300
5	21 210	650	760	960	1 060	1 200	1 250	1 300	1 400	1 500	1 600
6	23 230	710	830	1 030	1 130	1 280	1 350	1 400	1 450	1 550	1 650
7	25 140	760	890	1 090	1 190	1 350	1 450	1 550	1 600	1 700	1 800
8	26 960	810	950	1 150	1 250	1 420	1 500	1 600	1 700	1 800	1 900
9	28 870	860	1 010	1 210	1 310	1 490	1 590	1 650	1 850	1 950	2 050
10	30 760	910	1 070	1 270	1 370	1 560	1 670	1 850	1 950	2 050	2 150
11	32 510	960	1 130	1 330	1 430	1 630	1 780	1 900	2 100	2 200	2 300
12	34 540	1 010	1 190	1 390	1 490	1 700	1 860	2 000	2 200	2 300	2 400
13	35 240	1 060	1 250	1 450	1 550	1 770	1 940	2 300	2 400	2 500	2 600
14	37 380	1 110	1 310	1 510	1 610	1 840	2 100	2 400	2 550	2 650	2 750
15	41 850	1 200	1 410	1 610	1 710	1 950	2 300	2 600	2 900	3 000	3 100
16	46 170	1 300	1 520	1 720	1 820	2 070	2 400	2 700	3 000	3 100	3 200

C. Příplatek za práci v noci - 13 % průměrného výdělku, nejméně však 13 Kč/hod.

D. Příplatek za práci o sobotách a nedělích - 15 % průměrného výdělku, nejméně však 15 Kč/hod.

E. Příplatek za dělenou směnu - 50 % průměrného výdělku, nejméně však 42 Kč/hod. rozdělení)

F. Příplatek za režim práce - všechny sazby jsou stejné jako 2021 (7, 10, 12, 25 a 150 Kč)

G. Příspěvek na udržení zdravotní a odborné způsobilosti - stejné jako 2021

H. Odměna za pracovní pohotovost - stejné jako v roce 2021

I. Kompenzace za obtížnost pracovního režimu - stejné jako v roce 2021

Příloha č. 3 - Odstupné - stejné jako 2021 (PKS str. 72-74)

Příloha č. 4 - Stravování a náhrada výdajů - stejné jako v roce 2021 (PKS str. 75-79)

Stravné při pracovních cestách je upraveno v souladu se schválenými novými sazbami MF ČR.

Příloha č. 5 - Poskytování kondičních pobytů - (PKS str. 80-86)

Došlo k následujícím změnám:

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.

KOP jsou všem výše uvedeným zaměstnancům poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou **jednou za 2 roky**.

Komentář:

Z výše uvedeného textu je tedy patrné, že došlo ke sjednocení cyklu poskytování KOP na dobu dvou let. U původně tříletého cyklu došlo z tohoto důvodu ke kompromisu spočívajícím ve zkrácení délky pobytu. Jsme přesvědčeni, že se jedná o celkově vhodnější řešení. Všechny ostatní záležitosti zůstávají stejné jako v roce 2021.

Příloha č. 7 - Odměny za zabránění úniku tržeb (PKS str. 88-90) - prakticky stejné jako 2021 s tím, že mírně snižují procentní sazby (0,5 - 1 %) u některých sazeb. Důvodem je závazek udržovat rovnováhu mezi výši odměny a zvyšováním cen jízdného.

Samostatnou přílohu tvoří metodický pokyn k PKS.

Závěr:

Výše uvedený text považujte za jakýsi stručný průvodce novou kolektivní smlouvou ČD, a.s. na rok 2022. Celá PKS má více než 100 stran formátu A4 a je potřeba u každého ustanovení přečíst celý text, aby nedocházelo k nesprávným nebo účelovým výkladům. Ustanovení o zvýšení smluvních mezd, stejně jako výše procentního objemu na osobní ohodnocení je předmětem zápisu z kolektivního vyjednávání.

V Praze dne 19. 12. 2021

Vladislav Vokoun
Předseda PV OSŽ při ČD, a.s.