

UNIVERZITA PARDUBICE
DOPRAVNÍ FAKULTA JANA PERNERA
Katedra dopravního managementu, marketingu a logistiky

VLIV NADSTANDARDÍCH VÝHOD KOLEKTIVNÍ SMLOUVY
NA SPOLEČNOST ČD, a. s.
IVA EHRENBERGEROVÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
2009

UNIVERSITY OF PARDUBICE
JAN PERNER TRANSPORT FACULTY
Department of Transport Management, Marketing and Logistics

ABOVE STANDARD BENEFITS INFLUENCE OF COLLECTIVE LABOUR
AGREEMENT UPON THE CZECH RAILWAYS CORP.
IVA EHRENBERGEROVÁ

BACHELOR THESIS
2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Iva EHRENBERGEROVÁ

Studijní program: B3709 Dopravní technologie a spoje

Studijní obor: Dopravní management, marketing a logistika

Název tématu: Vliv nadstandardních výhod kolektivní smlouvy
na společnost ČD, a.s.

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

1. Charakteristika významu a dopadu kolektivní smlouvy na hospodaření společnosti
2. Analýza vlivu současné kolektivní smlouvy na hospodaření společnosti
3. Návrh zavedení nadstandardních výhod v kolektivní smlouvě na rok 2010
4. Posouzení ekonomických dopadů navržených nadstandardních výhod v kolektivní smlouvě na hospodaření společnosti

Závěr

Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucí**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**
Seznam odborné literatury:
dle pokynů vedoucí práce

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavla Lejsková, Ph.D.**
Katedra dopravního managementu, marketingu
a logistiky

Datum zadání bakalářské práce: **28. listopadu 2008**

Termín odevzdání bakalářské práce: **1. června 2009**



prof. Ing. Bohumil Culek, CSc.

děkan

L.S.



prof. Ing. Vlastimil Melichar, CSc.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 28. listopadu 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 20. 5. 2009

Iva Ehrenbergerová

Anotace

Tato bakalářská práce zkoumá nadstandardní výhody platné Kolektivní smlouvy ČD a. s. nad rámec Zákoníku práce a jejich vliv na hospodaření společnosti. Bere v úvahu silnou pozici odborových organizací zastupujících zaměstnance, kteří pracují u Českých drah a. s. Klade si za cíl navrhnout opatření ke snížení nákladů společnosti na zaměstnanecké výhody v době celosvětové hospodářské a finanční krize.

Klíčová slova

Kolektivní smlouva, Zákoník práce, nadstandardní zaměstnanecké výhody, odborové organizace

Annotation

This thesis is focused on the above standard employee benefits of the valid Collective Labour Agreement of the Czech Railways Corp. ultra vires Labour Code and their influence upon the economy of the company. It takes into account the strong position of trade unions representing employees who work at the Czech Railways Corp. It is intended to suggest disposals leading to reducing expences of the company connected with employee benefits in the time of global economic and financial crisis.

Key words

Collective Labour Agreement, Labour Code, above standard employee benefits, trade unions

Poděkování

Děkuji všem, kteří se zasloužili o vznik této práce. Především, ale vedoucí práce Ing. Pavle Lejskové Ph.D. a JUDr. Ivu Veselému za vstřícný přístup a vstupní materiál. Zároveň děkuji své rodině za podporu a potřebné zázemí.

Obsah

Obsah	7
Úvod	9
1 Charakteristika významu a dopadu kolektivní smlouvy na hospodaření společnosti 11	
1.1 Zákoník práce a Kolektivní smlouva	11
1.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů podle Zákoníku práce	11
1.3 Odborové organizace	12
1.4 Kolektivní smlouva.....	13
2 Analýza vlivu současné kolektivní smlouvy na hospodaření společnosti.....	16
2.1 Zaměstnanost a mzdová politika.....	16
2.2 Pracovní doba, pracovní pohotovost mimo pracoviště, dovolená, náhrada výdajů	21
2.3 BOZP, Sociální oblast, zaměstnanecké výhody	25
2.4 Řád pro odměňování zaměstnanců ČD.....	27
3 Návrh zavedení nadstandardních výhod v kolektivní smlouvě na rok 2010.....	37
3.1 Zaměstnanost a mzdová politika.....	38
3.2 Pracovní doba, pracovní pohotovost mimo pracoviště, dovolená, náhrada výdajů	38
3.3 BOZP, Sociální oblast, zaměstnanecké výhody	38
3.4 Řád pro odměňování zaměstnanců ČD.....	42
4 Posouzení ekonomických dopadů navržených nadstandardních výhod v kolektivní smlouvě na hospodaření společnosti	48
4.1 Zaměstnanost a mzdová politika.....	48
4.2 Pracovní doba, pracovní pohotovost mimo pracoviště, dovolená, náhrada výdajů	49
4.3 BOZP, Sociální oblast, zaměstnanecké výhody	50

4. 4	Řád pro odměňování zaměstnanců ČD.....	53
4. 5	Shrnutí navrhovaných změn a úspor.....	56
	Závěr.....	57
	Použité zdroje.....	58
	Seznam tabulek.....	59
	Seznam zkratk.....	60
	Seznam příloh.....	61

Úvod

V každé větší společnosti jsou zaměstnanci sdruženi do odborové organizace, která zastupuje jejich zájmy při jednání se zaměstnavatelem. Množství členů určuje sílu odborové organizace, a tím ovlivňuje i Kolektivní smlouvu, kterou jejich zástupci sjednávají se zaměstnavatelem. Díky silné pozici mohou prosadit velké množství nadstandardních výhod pro všechny zaměstnance organizace.

Kolektivní smlouva je dokument, který platí pro všechny zaměstnance organizace, bez rozdílu, jestli jsou členy odborové organizace nebo nejsou. Zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů, tak profitují z výhod sjednaných v Kolektivní smlouvě.

Na železnici působí několik odborových sdružení, která sdružují přibližně 80 % všech zaměstnanců, proto mají velice silný mandát. České dráhy musí jednat se všemi odborovými sdruženími o Kolektivní smlouvě na příslušný rok. Velký počet členů umožnil odborovým organizacím uzavřít se zaměstnavatelem vysoce nadstandardní Kolektivní smlouvu.

V dnešní době hospodářské a finanční krize hledají zaměstnavatelé možnosti snížení nákladů. Prvním a nejjednodušším krokem úspory finančních prostředků je snížení stavu zaměstnanců. U společnosti České dráhy je jednou z možností i úprava nadstandardních výhod v Kolektivní smlouvě. Uvedená alternativa je na rozdíl od propouštění zaměstnanců méně bolestivá a náročná na hledání vhodných pozic pro zrušení.

Tato bakalářská práce si klade za cíl hledání možností úspor finančních prostředků, v souvislosti s návrhem změn Kolektivní smlouvy pro příští rok. Vlastnímu návrhu předchází analýza stávající platné Kolektivní smlouvy pro rok 2009, její benefity nad rámec Zákoníku práce a s tím související vyčíslení nákladů, které mají České dráhy s těmito nadstandardsy. V úpravě těchto benefitů spočívá vlastní úspora finančních prostředků pro zaměstnavatele.

V další části jsou navrženy změny, které omezují některé výhody pro zaměstnance v porovnání se současnou Kolektivní smlouvou. Jde zejména o úpravu sazeb jednotlivých výhod nebo úpravu jejich položek. Některé nadstandardní výhody jsou však navrženy na zrušení, neboť mají duplicitní charakter s programy jiných organizací, nebo mají pro zaměstnance minimální význam.

V poslední části jsou stanoveny náklady, které budou mít České dráhy s nadstandardními výhodami v případě akceptace navrhovaných změn. Pro názornost jsou nové sazby jednotlivých výhod a náklady navrhovaných změn porovnány se stávajícími

sazbami a finančními prostředky, které vyžaduje současná Kolektivní smlouva. U některých změn nelze vyčíslit úsporu nákladů zaměstnavatele z důvodů množství vstupních materiálů a informací, které výrazně přesahují rozsah této bakalářské práce, složitosti výpočtů apod.

1 Charakteristika významu a dopadu kolektivní smlouvy na hospodaření společnosti

Ekonom Mancur Olson v *The Logic of Collective Action* (1965) vysvětluje, proč odbory v řadě zemí sdružují poměrně malé procento pracujících. Nízká míra organizovanosti je příznačná zejména pro ty odborové organizace, které hájí především kolektivní zájmy, například zvýšení mezd pro všechny pracovníky v daném odvětví. V tomto případě všichni členové dané profese z hnutí profitují, ať se ho již sami účastní, anebo nikoliv. Vyšší účast bývá jen v těch odborových organizacích, které zaručují svým členům například ochranu v případě hrozby ztráty zaměstnání. Zde individuální zisk vyvažuje náklady a rizika spjatá s účastí v hnutí. [5]

1.1 Zákoník práce a Kolektivní smlouva

Tato práce vychází z ustanovení Zákoníku práce a Podnikové kolektivní smlouvy Českých drah, a. s. na rok 2009.

1.2 Základní zásady pracovněprávních vztahů podle Zákoníku práce

Pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona mohou vzniknout jen se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

Zaměstnavatel:

- a) nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance,
- b) musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců, jakož i fyzických osob ucházejících se o zaměstnání,
- c) musí dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty,
- d) musí poskytovat zaměstnanci informace v pracovněprávních vztazích a zajišťovat projednání s ním,
- e) musí seznamovat zaměstnance s kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy,
- f) nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá,

g) nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky a srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu,

h) může dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě (v případě pracovních agentur, kdy platí dohoda mezi pracovní agenturou a uživatelem, § 2 odst. 5 ZP), s výjimkou případů prohlubování nebo zvyšování kvalifikace u jiné právnické nebo fyzické osoby (dle Zvláštních právních předpisů, § 230 odst. 5 a § 231 odst. 3 ZP).

Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80 ZP) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87 ZP), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce.

Zaměstnanec v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, se předchozí věta použije jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu.

Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu se Zákoníkem práce, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy. Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postíhat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.

1.3 Odborové organizace

Organizace zaměstnanců k hájení jejich mzdových, pracovních a sociálních zájmů, s cílem upevnit spojením svou pozici vůči zaměstnavatelům a dosáhnout zlepšení pracovních podmínek. Odbory vedou jednání se zaměstnavateli, poskytují podpory v případě nemoci, stáří a nezaměstnanosti, zastupují své členy před pracovními soudy a provádějí vzdělávací práci. [2]

Podle Zákoníku práce příslušné odborové orgány mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Přitom jsou oprávněny zejména:

- a) vstupovat na pracoviště zaměstnavatelů,
- b) vyžadovat od vedoucích zaměstnanců potřebné informace a podklady,
- c) podávat návrhy ke zlepšování pracovních podmínek,
- d) vyžadovat od zaměstnavatelů a od orgánů jim nadřízených, aby daly pokyn k odstranění zjištěných závad,
- e) navrhopvat zaměstnavatelům, orgánům jim nadřízeným a jiným orgánům pověřeným kontrolou dodržování zákonnosti v pracovněprávních vztazích, aby podle příslušných předpisů použili vhodných opatření vůči vedoucím zaměstnancům, kteří porušují pracovněprávní předpisy nebo povinnosti vyplývající pro ně z kolektivních smluv,
- f) vyžadovat od zaměstnavatelů, popřípadě od orgánů jim nadřízených zprávy o tom, jaká opatření byla učiněna k odstranění závad zjištěných při výkonu kontroly nebo k provedení návrhů, které podaly odborové orgány vykonávající tuto kontrolu.

Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany osobnosti (§ 11 občanského zákoníku, Zákon č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech), lze údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

1.4 Kolektivní smlouva

Podle Zákoníku práce je Kolektivní smlouva dvoustranná písemná dohoda uzavíraná mezi zaměstnavatelem a odbory podle zákona o kolektivním vyjednávání. Právo uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance má pouze odborová organizace. Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Účastníky kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací.

Kolektivní smlouva je:

- a) podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele,

b) vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

Ministerstvo práce a sociálních věcí může určit, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro ty zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, jež tuto smlouvu uzavřela. Nárok na výhody vyplývající z kolektivní smlouvy vzniká přímo jednotlivým pracovníkům jako by byly ujednány přímo v jejich individuálních pracovních smlouvách. [3]

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena:

a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo

b) příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. [3]

Odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.

Kolektivní smlouva je závazná pro její účastníky a dále pro:

a) zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili,

b) zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace,

c) odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Zaměstnanec má právo předkládat podněty ke kolektivnímu vyjednávání o kolektivní smlouvě a má právo být informován o průběhu tohoto vyjednávání. Práva, která vznikla z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců, která začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi účastníku kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu je možné vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. Je-li ukončení doby vázáno na splnění podmínky, musí kolektivní smlouva obsahovat také údaj o nejzazší době její účinnosti.

Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla kolektivní smlouva uzavřena, a končí uplynutím tohoto období, pokud doba účinnosti některých práv nebo povinností není v kolektivní smlouvě sjednána odchylně.

Podniková kolektivní smlouva je neplatná v té části, která upravuje práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána účastníky na téže listině, jinak je neplatná. Účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni s obsahem kolektivní smlouvy seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

2 Analýza vlivu současné kolektivní smlouvy na hospodaření společnosti

České dráhy a. s. mají za partnery v rámci kolektivního vyjednávání několik odborových organizací, které zastupují zaměstnance pracující pro České dráhy. Jednotlivé odborové organizace zastupují skupiny zaměstnanců zaměřených na určitou provozní oblast. Odborové organizace, které působí na ČD, jsou:

- a) Odborové sdružení železničářů,
- b) Federace strojevůdců ČR,
- c) Federace vlakových čet,
- d) Unie železničních zaměstnanců,
- e) Federace vozmistrů,
- f) Federace železničářů ČR,
- g) Cech strojevůdců ČR,
- h) Svaz odborářů služeb a dopravy.

Kolektivní smlouva ČD a.s. je rozsáhlý a složitý dokument, který upravuje podmínky pro všechny zaměstnance. Dle zdrojů Českých drah pracovalo k 31. 12. 2008 29 293 zaměstnanců.

Vzhledem k rozsáhlosti dokumentu jsem se zaměřila pouze na části, které jsou stěžejní nebo zajišťují pro zaměstnance výhody nad rámec Zákoníku práce. Tyto výhody, které nejsou pro zaměstnavatele povinné dle Zákoníku práce, jsou hrazeny z rozpočtu společnosti a tím představují její zvýšené náklady.

2.1 Zaměstnanost a mzdová politika

Základní principy odměňování

Zaměstnanci jsou odměňováni podle Řádu pro odměňování zaměstnanců ČD, který je součástí Podnikové kolektivní smlouvy (příloha č. 1 KS). ČD zabezpečí navýšení průměrné nominální měsíční mzdy ze mzdových nákladů za rok 2009 minimálně o 4 %.

Dle tohoto odstavce zajišťuje kolektivní smlouva navýšení základní mzdy průměrně o 4 % oproti roku 2008, což činí v celkovém součtu u vybraných většinových profesí (výpočet pro 25 383 zaměstnanců z celkového počtu 29 293 osob) částku mezi 20 a 23 mil. Kč měsíčně, oproti mzdám v roce 2008. Při výpočtu pro názornost byly použity krajní výše tarifních mezd podle „Seznamu činností“ „Pracovního řádu Českých drah, a. s.“ pro

jednotlivé funkce. Ročně toto navýšení představuje 240 993 000 Kč až 278 700 960 Kč. (viz Příloha 1).

V případě, že index spotřebitelských cen úhrnem za ČR dosáhne hranice 104,5 procentních bodů, bude na návrh kterékoliv smluvní strany zahájeno kolektivní vyjednávání o změně navýšení průměrné nominální mzdy.

Odstupné

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemístí-je-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních

6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zákoník práce stanoví výše odstupného, které je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, který je citován v předchozích odstavcích, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Odstupné podle § 67 odst. 1 ZP se v Kolektivní smlouvě stanoví nebo zvyšuje o další násobky průměrného výdělku v roce 2009 za následujících podmínek:

a) odstupné podle § 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 § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nepřetržitě nejméně 5 let,

b) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o dva násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru osamělému zaměstnanci (§ 350 ZP) trvale pečujícímu o nezaopatřené dítě, nejdéle do 26. roku věku dítěte, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo nemůže vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, jestliže u tohoto osamělého zaměstnance dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, osamělý zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že splňuje podmínky tohoto článku PKS,

c) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o tři násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) ve lhůtě do 30 dnů ode dne vystavení lékařského posudku.

Zákonné ani zvýšené odstupné zaměstnanci nepřísluší v případě, že se zaměstnavatel v souladu s ust. § 367 odst. 1 ZP, zcela zproští své odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání,

d) odstupné podle § 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 § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nejpozději do posledního dne prvního kalendářního měsíce od data účinnosti organizační změny (tzn. faktické nadbytečnosti konkrétního zaměstnance), a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u ČD nejméně 20 let a dovršil 50 let věku a nevztahuje se na něj DSP,

Odstupné dle písm. e) nebude poskytnuto zaměstnancům, kterým bude poskytnuto odchodné dle „koncepce důchodové reformy“.

e) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP ve výši sedmi násobků průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku,

f) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP poskytnuté zaměstnanci dle písmene a) nebo b) nebo d) tohoto bodu PKS se zvyšuje, skončí-li pracovní poměr zaměstnance dohodou podle § 49 ZP, z důvodu uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, a to:

- jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr do jednoho měsíce od data účinnosti organizační změny.
- dva násobky průměrného měsíčního výdělku, skončí-li pracovní poměr v období posledního kalendářního měsíce, který předchází kalendářnímu měsíci, ve kterém nabyla účinnosti organizační změna.

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

Z předchozích odstavců vyplývá, že odstupné dojednané v kolektivní smlouvě se zvyšuje o dva násobky průměrného měsíčního výdělku ve srovnání se Zákoníkem práce dle bodů a), b), a f) 2. odrážka. Celková výše odstupného, včetně Zákoníku práce je pětinasobek průměrného výdělku. Pro zjednodušení průměrná mzda v roce 2008, kdy bylo propuštěno podle informací ČD 1 646 osob, činila 25 182 Kč. Za předpokladu, že se na všechny zaměstnance vztahují body a), b), nebo f) KS, tak finanční zatížení Českých drah spojených s výší odstupného je 82 899 144 Kč, tedy přibližně 83 mil. Kč (viz Příloha 1). Tento výpočet zahrnuje nejméně finančně náročnou variantu výplaty odstupného pro propuštěné zaměstnance (podrobný rozpis celkového finančního zatížení ukazuje Tab. č. 1). Současná

kolektivní smlouva však nabízí navýšení mzdových tarifů a tím i navýšení průměrného výdělku, který je v roce 2009 přibližně 26 190 Kč.

Odstupné vyplácené podle odstavce c) KS ČD se navyšuje vzhledem k Zákoníku práce o trojnásobek průměrné mzdy. Celkem tedy zaměstnanec, se kterým je rozvázán pracovní poměr, dle tohoto článku dostane šestinásobek průměrné mzdy. U odstavce d) se k dvanásobku odstupného podle ZP připočte čtyřnásobek průměrného výdělku podle Kolektivní smlouvy, celkem šestnáct násobků průměrné mzdy. Odstavec e) podle ZP nezajišťuje žádné odstupné, ale KS na základě lékařského posudku přiznává sedminásobek průměrného výdělku.

Tabulka č. 1: Vyčíslení celkového odstupného a navýšeného odstupného dle Kolektivní smlouvy

Propuštění zaměstnanci r. 2008 celkem 1 646		
Důvod propuštění	Celková částka	Částka navýšení dle KS
Dle odstavce a), b) KS	207 247 860 Kč	82 899 144 Kč
Dle odstavce c) KS	621 743 580 Kč	124 348 716 Kč
Dle odstavce d) KS	290 147 004 Kč	165 798 288 Kč
Dle odstavce e) KS	290 147 004 Kč	290 147 004 Kč
Dle odstavce f) KS, ukončení prac. poměru do 1 měsíce od org. změny (bod a), b))	248 697 432 Kč	124 348 716 Kč
Dle odstavce f) KS, ukončení prac. poměru do 1 měsíce od org. změny (bod d))	331 596 576 Kč	207 247 860 Kč
Dle odstavce f) KS, ukončení prac. Poměru do 1 měsíce před org. změnou (bod a), b))	290 147 004 Kč	165 798 288 Kč
Dle odstavce f) KS, ukončení prac. Poměru do 1 měsíce před org. změnou (bod d))	373 046 148 Kč	248 697 432 Kč

Zdroj: [4], autor

2.2 Pracovní doba, pracovní pohotovost mimo pracoviště, dovolená, náhrada výdajů

Stanovená týdenní pracovní doba

Dle Zákoníku práce délka pracovní doby činí nejvýše 40 hodin týdně. Délka pracovní doby některých povolání (práce v podzemí, dvousměnný, třísměnný nebo nepřetržitý provoz) je zkrácena na 37,5 nebo 38,75 hodin týdně.

Další zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený Zákoníkem práce lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu.

Vyjmenovaným zaměstnancům ČD, kteří nemohou přerušit práci na přiměřenou dobu pro oddech a jídlo, se stanoví délka pracovní doby bez snížení mzdy na 36 hodin. Jsou to především provozní zaměstnanci, kteří pracují ve vícesměnném provozu (lokomotivní čety, obsluhy vlaků, výpravčí, apod.).

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

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

- a) zaměstnancům lokomotivních čet při doprovodu vlaku, pracovníkům obsluhy osobních vlaků a pracovníkům posunu při doprovodu vlaku na 36 hodin,
- b) zaměstnancům pracujícím ve vícesměnném pracovním režimu níže uvedených povolání (pracovních činností) na 36 hodin (viz. Tab. č. 2).

Tabulka č. 2: Seznam zaměstnanců ve vícesměnném pracovním režimu s 36 hodinovou pracovní dobou

KZAM	Název
21494	Ústřední dispečer
31524	Referent jakosti a kvality, který provádí zkoušky jakosti vlaků, (uplatnění tohoto povolání po 1. lednu 2005 je podmíněno schválením ředitele odboru personálního GŘ)
31601	Traťový dispečer
31606	Výpravčí
31608	Dozorčí provozu – vedoucí směny
31621	Kontrolor vozby

KZAM	Název
31628	Stroj mistr
31634	Vedoucí dispečer
31635	Provozní dispečer
41332	Vlakový revizor
41333	Operátor železniční dopravy
41336	Nádražní
72239	Četař při dodržení podmínky, že řídí činnost zaměstnanců zařazených do povolání vyjmenovaných v tomto bodě PKS
72247	Vozmistr KV
72341	Mechanik motorových lokomotiv a motorových vozů
72343	Zámečnick kolekových vozidel
72427	Elektromechanik
72432	Mechanik elektronických zařízení
72433	Zabezpečovací, sdělovací elektromechanik, který je vyčleněn v DKV pouze pro opravy vlakového zabezpečovače
83111	Strojvedoucí SC Pendolino
83112	Strojvedoucí
83118	Strojvedoucí v přípravě
83119	Strojvedoucí s komerčním odbavením
83132	Vedoucí posunu
83135	Signalista
83136	Posunovač
83137	Výhybkář
83138	Tranzitér přípravář
83141	Staniční dozorce

KZAM	Název
83147	Tranzitér
83148	Dozorce depa

Zdroj: [4]

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

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

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

Zjištění dopadu sníženého předepsaného pracovního fondu oproti Zákoníku práce je velice náročné. Vyčíslení rozdílu pracovního fondu a jeho přepočítání na zaměstnance, tím i peněžní vyjádření finanční náročnosti vyplývající pro společnost České dráhy může být tématem samostatné práce, proto není tato část zde zahrnuta.

Dovolená

Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.

Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) ZP podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

V kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu lze zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří provozují podnikatelskou činnost, prodloužit dovolenou o další týdny nad základní výměru.

U zaměstnanců ČD, kteří mají Kolektivní smlouvou stanovenou týdenní pracovní dobu na 36 hodin týdně, je vyměřena dovolená 35 kalendářních dnů (tj. 5 týdnů). Ostatní zaměstnanci, kteří mají nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu (přestávka na jídlo se nezapočítává do pracovní doby), mají stanovenou dovolenou na 42 kalendářních dnů (tj. 6 týdnů). Pracující s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou mají rozsah dovolené 30 pracovních dnů (tj. 6 týdnů).

V tabulce (viz. Tab. č. 3) jsou vyčísleny náklady společnosti na navýšené týdny dovolené, které zaměstnancům přiznává Kolektivní smlouva nad rámec Zákoníku práce. Pro stanovené týdenní pracovní doby, jsou náklady rozčleněny na jednotlivce, jednotlivé týdny dovolené a náklady celkem za profese a jednotlivé týdenní pracovní doby (viz Příloha 1).

Tabulka č. 3: Průměrné roční navýšení finančních prostředků za navýšenou část dovolené proti ZP

Týdenní prac. doba	36 hod./ týden	37,5 hod./ týden	40 hod./ týden	Celkem
Počet zaměstnanců	19 682	2 729	2 872	25 283
Výměra dovolené	5 týdnů	5 nebo 6 týdnů	6 týdnů	
Dovolená nad ZP	1 týden	1 nebo 2 týdny	2 týdny	
Navýšení průměrné mzdy na 1 zaměstnance	5 820 Kč	5 820 Kč nebo 11 640 Kč	11 640 Kč	256 080 Kč
Celkem navýšení průměrné mzdy za profesi	114 549 240 Kč	29 385 180 Kč	33 430 080 Kč	177 364 500 Kč

Zdroj: [4], ČD a. s., autor

Zaměstnavatel určí nástup dovolené a rozsah jejího čerpání tak, aby pracovní doba podle rozvrhu směn (bez přesčasových hodin), která odpadla v důsledku čerpání dovolené, byla v podstatě shodná s dobou odpovídající průměrné denní pracovní době a příslušnému počtu kalendářních dnů dovolené (příloha č. 2 KS). Přitom platí zásada, že dovolená musí být stanovena tak, aby nedocházelo při čerpání nároku dovolené za kalendářní rok k významnému zvýhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele (aby rozdíl v kladné nebo záporné hodnotě nepřesáhl nárůstem jednu polovinu délky pracovní doby připadající na jeden kalendářní den).

Do dovolené se započítávají dny se směnami nebo i s částí směny. Dny volna, které bezprostředně předcházejí nebo navazují na dny dovolené, a dny během dovolené se započítávají do dovolené jen za účelem dodržení zásady stanovené v předchozím odstavci.

2.3 BOZP, Sociální oblast, zaměstnanecké výhody

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a pracovní prostředí

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

ČD zabezpečí částku ve výši nejméně 75 mil. Kč k zajištění BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek na pracovištích zaměstnavatele. Z této částky bude 25 mil. Kč centralizováno a rozhodovat o nich bude společná pracovní skupina složená ze zástupců smluvních stran. Realizace těchto sjednaných závazků se řídí platným opatřením k zajištění přípravy plnění a sledování akcí BOZP a ke zlepšení pracovních a sociálních podmínek.

Stejnokroje a akční oděvy

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*.

Zaměstnancům s nárokem na stejnokroj nebo akční oděv poskytnou ČD příspěvek na údržbu v souladu s *Opatřením GR ČD k poskytování příspěvku na údržbu výstrojních součástí*, č. j. 61 693/2007-O8.

Zdravotní a sociální zabezpečení

Na základě Kolektivní smlouvy je poskytován ochranný repelentní prostředek (přípravek odpuzující klíšťata) zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalitidy a lymfské boreliózy.

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

Kolektivní smlouva ČD a. s. obsahuje tuto možnost, ale statisticky se počet poskytovaných ochranných repelentních přípravků nesleduje. Toto očkování je ve většině případů hrazeno programy preventivní péče zdravotních pojišťoven. Tato možnost je ve

větším povědomí zaměstnanců než ustanovení v Kolektivní smlouvě. Náklady jsou minimální.

Péče o skupiny zaměstnanců vyžadujících zvláštní péči

ČD budou 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.

V roce 2008 využilo poradenských služeb 65 zaměstnanců. Poradenské služby jsou smluvně zajištěny, a tedy finanční náklady jsou zanedbatelné.

Kondiční pobyty (KOP)

ČD zabezpečí v roce 2009 pro zaměstnance v exponovaných povoláních (pracovních činnostech) kondiční pobyty. KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny pro zaměstnance ČD, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny, (zaměstnance zařazené v turnusu a zaměstnance v denních směnách určené k výjezdové činnosti) za daných podmínek.

Při účasti na KOP poskytnou ČD pracovní volno (jeden nebo dva týdny) s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnanců. KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou.

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

- a) s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, přestávka na jídlo se započítává do délky pracovní doby a délkou dovolené 35 kalendářních dnů - dva týdny,
- b) s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, přestávka na jídlo se nezapočítává do délky pracovní doby a délkou dovolené 42 kalendářních - jeden týden. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne řádné dovolené.

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

Za rok 2008 bylo poskytnuto celkem 4 700 kondičních pobytů. Jedná se o 1 až 2 týdny dovolené s náhradou průměrné mzdy. Při předpokladu, že průměrný týden dovolené je 5 596 Kč, tak celkový úhrn nákladů ČD a. s. na pracovní volno, které poskytuje zaměstnancům dle této kolektivní smlouvy, jsou v rozmezí od 26 301 200 Kč do 52 602 400 Kč. Tyto náklady

jsou počítány na celkový počet kondičních pobytů za předpokladu, že všem zaměstnancům, kteří mají nárok na kondiční pobyt, je poskytnuto 1 týden nebo 2 týdny pracovního volna.

Další zaměstnanecké výhody - Životní a penzijní připojištění

ČD budou svým zaměstnancům přispívat na penzijní připojištění a vybrané produkty životního pojištění, nejméně do konce roku 2009.

Životní pojištění a penzijní připojištění má u ČD a. s. sjednáno velké množství zaměstnanců. Hlavním důvodem je příspěvek, který poskytuje zaměstnavatel, jehož výše je poměrně vysoká (viz Příloha 1). Životní pojištění má sjednáno, ze statistiky ČD a. s., 23 829 zaměstnanců a penzijní připojištění 20 746 zaměstnanců. Vysoký počet sjednaných pojištění znamená pro zaměstnavatele také vysoké náklady na příspěvky pro zaměstnance. Přehled měsíčních a ročních nákladů na jednotlivé druhy pojištění je uveden v tabulce (viz Tab. č. 5).

Tabulka č. 5: Přehled nákladů na příspěvky na kapitálové pojištění a penzijní připojištění

	Kapitálové pojištění	Penzijní připojištění
Počet osob	23 829	20 746
Příspěvek zaměstnavatele	800 Kč	800 – 1 250 Kč
Celkem náklady měsíčně	20 226 400 Kč	27 396 450 Kč
Celkem náklady ročně	242 716 800 Kč	328 757 400 Kč

Zdroj: [6], [7], ČD a. s., autor

2.4 Řád pro odměňování zaměstnanců ČD

Příplatek za praxi

Příplatek za praxi se poskytuje zaměstnancům organizace za započtenou praxi, která se stanoví podle zásad, uvedených v tomto řádu. Příplatek se zvyšuje v závislosti na délce započtené praxe (viz Tab. č. 6). Nová výše příplatku přísluší zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni, ve kterém byla splněna podmínka pro toto zvýšení; je-li tímto dnem první den kalendářního měsíce (nerozlišuje se, zda jde o den pracovní či nepracovní), od počátku tohoto měsíce.

Tabulka č. 6: Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi Kč/měsíc

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

Zdroj: [4]

Odměny za zabránění úniku tržeb v železniční dopravě osob a zavazadel

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům odměny za zabránění úniku tržeb v železniční dopravě osob a zavazadel.

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

a) za položky podle tarifu ČD TR 10, ceník 6A:

a1) u položek 1 a 2

do částky 400 Kč/osoba včetně ve výši 10 %,

- nad částku 400 Kč/osoba ve výši 5 %,
- a2) u položek 3,4,7,8,9,11,12,13,14,15(přirážka), 16 (*nad rámeček 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 vnitrostátní jízdenky (dle ceníku 1, 2 a 4, TR 10),
s celkovou cenou do 150 Kč včetně, ve výši 9 %,
s celkovou cenou nad 150 Kč, ve výši 5 %,
- c) za vystavení vnitrostátní týdenní (sedmidenní) traťové jízdenky ve výši 6 %,
- d) za každý odebraný kontrolní kupón kilometrické banky ve výši 3 Kč / kupón,
- e) za provedenou kontrolu elektronické jízdenky či čipové IN karty ve výši 0,20 Kč / kus (s limitem opakovaného načtení na stejném POP 20 min.).

Příplatek za režim práce

Zaměstnancům při výkonu práce v povolání strojvedoucí, pracovník obsluhy osobních vlaků, vlakový revizor a kontrolor vozby, na pracovišti ve vícesměnném, třisměnném pracovním režimu a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se poskytuje příplatek (viz Tab. č. 7), a to za každou odpracovanou hodinu v tomto povolání.

Tabulka č. 7:Příplatek za režim práce

Režim práce	Kč za odpracovanou hodinu
Zaměstnanci při výkonu práce ve vyjmenovaném povolání (strojvedoucí, pracovník obsluhy vlaků, vlakový revizor, kontrolor vozby)	12 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce v denních a nočních směnách, ve vícesměnném pracovním režimu	10 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce ve trojsměnném a dvojsměnném pracovním režimu sedm dní týdně	10 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce ve dvojsměnném pracovním režimu méně než sedm dní	7 Kč

Režim práce	Kč za odpracovanou hodinu
Zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby při výkonu práce v jednosměnném pracovním režimu	7 Kč
Příplatek za směnu kratší než 6 hodin	25 Kč za směnu
Příplatek za nepravidelný nástup	60 Kč za odpracovanou směnu

Zdroj: [4]

Jedná se zejména o provozní zaměstnance, kteří pracují v nepřetržitém provozu. Nelze však zcela určit, pro které profese je určen tento příplatek. Rozhoduje velikost stanice, její obsazení a množství výkonů, od toho se odvíjí hodinové obsazení jednotlivých profesí.

Výpočty jsou vedeny pro jednotlivé profese měsíčně a ročně, jsou pouze orientační. Příplatek za režim práce měsíčně pro provozní profese je 40 509 233 Kč, ročně tento příplatek činí 486 110 796 Kč (viz Příloha 1).

Osobní příplatek

Osobní příplatek se poskytuje zaměstnancům GŘ ČD v rozpětí pro vyjmenované tarifní stupně. Konkrétní výši osobního příplatku přiznává zaměstnanci v rámci uvedeného rozpětí náměstek GŘ pro personální záležitosti na návrh vedoucího zaměstnance příslušného útvaru GŘ.

Příplatek se poskytuje měsíčně za odpracovanou dobu (viz Tab. č. 8). Zaměstnavatel sdělí konkrétní výši osobního příplatku zaměstnanci do 31. ledna 2009.

Tabulka č. 8: Osobní příplatek

Tarifní stupeň	Rozpětí osobního příplatku v Kč měsíčně
9	1 200 – 1 700
10	1 500 – 2 100
11	1 800 – 2 500
12	2 100 – 2 950
13	2 400 – 3 350

Tarifní stupeň	Rozpětí osobního příplatku v Kč měsíčně
14	2 700 – 3 800
15	2 850 – 4 000
16	3 000 – 4 200

Zdroj: [4]

Odměna za udržení kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace Zákoník práce rozumí průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata, a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

Účelem poskytování odměny je ohodnocení náročnosti při udržování a prohlubování kvalifikace v rámci jednotlivých zaměstnání.

Odměna se poskytuje zaměstnancům, u nichž zaměstnavatel na základě pracovní smlouvy stanoví požadavek prohlubování kvalifikace formou povinného školení, jehož obsah a rozsah je stanoven předpisem ČD Ok 2.

Odměna za sledované období se neposkytuje zaměstnancům, u nichž je povinné školení nahrazováno, dle předpisu ČD Ok2, odbornými semináři, zaměstnancům v režimu přípravy na povolání, zaměstnancům, kterým byla v tomto sledovaném období v souladu s předpisem ČD Ok 2 pozastavena kvalifikace a zaměstnancům, kteří ve sledovaném období odpracovali méně než 21 dnů.

Tato odměna se vyplácí zaměstnancům uvedených profesí (viz. Tab. č. 9). Daná výše odměny náleží zaměstnanci ročně, ale je vyplácena pololetně. Pro ukázkový výpočet nákladů Českých drah je bráno 23 929 provozních zaměstnanců vybraných profesí. Pro tento počet zaměstnanců celkové roční náklady činí 95 360 000 Kč (viz Příloha 1).

Tabulka č. 9: Odměna za udržení kvalifikace

Kategorie A

KZAM	Název povolání	výše odměny
31606	Výpravčí	6000 Kč
83111	Strojvedoucí SC Pendolino	6000 Kč
83112	Strojvedoucí	6000 Kč

KZAM	Název povolání	výše odměny
83119	Strojvedoucí s komerčním odbavením cestujících	6000 Kč
31608	Dozorčí provozu-vedoucí směny	6000 Kč
21494	Ústřední dispečer	6000 Kč
31601	Trat'ový dispečer	6000 Kč
31634	Vedoucí dispečer	6000 Kč
31635	Provozní dispečer	6000 Kč
31607	Dozorčí osobní přepravy-vedoucí směny	6000 Kč
72247	Vozmistr KV.	6000 Kč

Kategorie B

KZAM	Název povolání	výše odměny
31621	Kontrolor vozby	3000 Kč
31628	Strojmistr	3000 Kč
41335	Komandující	3000 Kč
51121	Vlakvedoucí osobních vlaků	3000 Kč
51122	Průvodčí osobních vlaků	3000 Kč
51124	Vedoucí stevard SC Pendolino	3000 Kč
51125	Stevard SC Pendolino	3000 Kč
83132	Vedoucí posunu	3000 Kč
83136	Posunovač	3000 Kč
83141	Staniční dozorce	3000 Kč
83135	Signalista	3000 Kč
83142	Dozorce výhybek	3000 Kč
83148	Dozorce depa	3000 Kč
83138	Tranzitér přípravář	3000 Kč

KZAM	Název povolání	výše odměny
41332	Vlakový revizor	3000 Kč
41333	Operátor železniční dopravy	3000 Kč
42143	Osobní pokladník	3000 Kč
82903	Kontrolor- defektoskopista, diagnostik	3000 Kč

Kategorie C

KZAM	Název povolání	výše odměny
83143	Závorář	2000 Kč
83144	Závorář s prodejem jízdenek	2000 Kč
83145	Hradlař - hláskař	2000 Kč
83146	Hradlař - hláskař s prodejem jízdenek	2000 Kč
83137	Výhybkář	2000 Kč
93394	Točnař - čerpač	2000 Kč
21328	Systémový Inženýr, správce aplikace, administrátor	2000 Kč
34226	Referent dopravy a přepravy	2000 Kč
34227	Odborný referent dopravy a přepravy	2000 Kč
41315	Skladník přepravy	2000 Kč
41318	Skladištní dozorce	2000 Kč
42244	Informátor železniční dopravy	2000 Kč
51691	Bezpečnostní pracovník	2000 Kč
72341	Mechanik motorových lokomotiv a motorových vozů	2000 Kč
72343	Zámečnick kolejevoých vozidel	2000 Kč
72427	Elektromechanik	2000 Kč
72432	Mechanik elektronických zařízení	2000 Kč
72433	Zabezpečovací, sdělovací elektromechanik	2000 Kč

KZAM	Název povolání	výše odměny
83211	Řidič osobních automobilů	2000 Kč
83249	Řidič nákladních a speciálních silničních vozidel (bus)	2000 Kč
83329	Strojník pracovních strojů	2000 Kč
72239	Četař	2000 Kč

Kategorie D

Všichni ostatní zaměstnanci neuvedeni v kategorii A nebo B nebo C	1000 Kč
---	---------

Zdroj: [4]

Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště

Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště v místě trvalého nebo dočasného pobytu přísluší zaměstnanci za hodinu pohotovosti mimo pracoviště odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 20 Kč za hodinu pohotovosti.

Tuto pohotovost slouží vedoucí pracovníci pro případ mimořádné události. Pokud dojde k mimořádné události, jsou povinni ihned se dostavit na místo nehody k jejímu vyšetření.

Zvláštní odměna

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům zvláštní odměnu. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr k ČD trval nepřetržitě nejméně 5 let před vznikem skutečnosti uvedené pod písmeny a) až c) tohoto bodu, se poskytne jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností zvláštní odměna ve výši 14 000 Kč ke dni:

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

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

c) skončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP z důvodu nadbytečnosti podle nařízení vlády † Nastoupí-li zaměstnanec, kterému byla odměna poskytnuta, znovu do pracovního poměru k ČD, nelze mu poskytnout další odměnu podle prvního odstavce písmena b) této přílohy.

Zvláštní odměna se poskytne za předpokladu, že v předchozích 12 kalendářních měsících zaměstnanec odpracoval u ČD celkem nejméně 21 dní.

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

Do doby délky nepřetržitého pracovního poměru podle prvního odstavce se započítává:

a) pracovní poměr v odborových orgánech odborových organizací, působících v rámci ČD včetně činnosti dlouhodobě uvolněných zaměstnanců k výkonu funkce nebo práce v těchto orgánech.

b) doba invalidního důchodu za předpokladu, že poslední den před ukončením pracovního poměru z důvodu přiznání plného invalidního důchodu byl zaměstnanec v pracovním poměru u ČD a první den po odebrání invalidního důchodu opětovně pracovní poměr s ČD navázal.

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

a) zaměstnanec byl zaměstnavatelem, k němuž byl v pracovním poměru nebo členském poměru, dočasně uvolněn pro výkon práce u jiného zaměstnavatele,

b) podle § 27 odstavce 3 a 4 SZP, na základě volby nebo jmenování zaměstnanec uzavřel další (souběžný) pracovní poměr, přičemž pracovní poměr k mateřské organizaci zůstal zachován,

e) zaměstnanci bylo poskytnuto pracovní volno pro překážky v práci buď z důvodů obecného zájmu (§ 200 - § 204 ZP), případně z důvodů důležitých osobních překážek v práci (§ 192, § 195, § 196, § 199 a § 205 ZP).

† č. 370/2007 Sb.

Tyto doby, kdy zaměstnanec dočasně nevykonával práci u svého zaměstnavatele, ale pracovní poměr trval, se v plném rozsahu započítávají do celkové doby nepřetržitého zaměstnání u ČD.

Zhodnocení výkonu práce pro ČD, a s tím související stanovení konkrétní částky zvláštní odměny určené k výplatě, písemně provede po projednání s odborovou organizací vedoucí zaměstnanec organizační složky.

3 Návrh zavedení nadstandardních výhod v kolektivní smlouvě na rok 2010

Kolektivní smlouvu pro rok 2010 bude ovlivňovat celosvětová hospodářská krize, která začala v USA v roce 2008. V té době již byla KS pro rok 2009 rozjednána a začátek této krize nenasvědčoval, že zasáhne díky globalizaci celý svět, proto se v platné smlouvě neuplatňují žádná úsporná opatření.

Během roku 2009 se celosvětová hospodářská krize projevila i v ČR. Došlo k velkému propadu exportu a finanční stability. Řada podniků byla nucena vlivem ztráty zakázek propustit velké množství zaměstnanců, projevilo se to výrazným růstem nezaměstnanosti na celém území České republiky.

Ekonomové prognózuji zlepšení situace až v druhém pololetí nebo na konci roku 2010. Jsou to však jen prognózy, které mohou zůstat nenaplněny. Vývoj ekonomiky může stagnovat ještě další období, propadnout se ještě hlouběji, než se v současnosti předpokládá, nebo jen velice pozvolna se vracet k normálu.

Tento hospodářský i politický vývoj se musí odrazit i v návrhu nové Kolektivní smlouvy, neboť propad hospodaření postihl i České dráhy a. s.

Kolektivní smlouva, která je v současné době v platnosti, uzavřená mezi vedením Českých drah a odborovými organizacemi obsahuje mnoho nadstandardních výhod. Jedná se o jednu z nejvýhodnějších kolektivních smluv pro zaměstnance v ČR. Příčinou jsou velmi silné odborové organizace, které mají širokou členskou základnu a tím i nadprůměrně velký mandát od zaměstnanců. Toto jim umožňuje prosadit velmi mnoho výhod pro své členy, ale i pro ostatní zaměstnance.

V této části se práce zaměřuje na snížení nákladů pro zaměstnavatele České dráhy, protože je nutné hledat v této hospodářské a finanční krizi úsporná opatření. Navržení některých nových benefitů nad rámec Zákoníku práce a platné kolektivní smlouvy je v tomto období neúnosné a v rámci kolektivního vyjednávání nerealizovatelné.

3.1 Zaměstnanost a mzdová politika

Základní principy odměňování

Česká národní banka zveřejnila na svých oficiálních internetových stránkách odhad růstu inflace na 1. až 3. čtvrtletí roku 2010 v rozmezí 1,0 až 1,7 %. Tento odhad není závazný pro zaměstnavatele ani odborové organizace v rámci kolektivního vyjednávání, ale udává míru zvýšení mezd, která je reálná pro obě strany.

Pro rok 2010 navrhuji navýšení základní mzdy průměrně o 2 až 3 % oproti roku 2009. Toto zvýšení je nad hranici prognózované inflace, odborové organizace zajistí reálné zvýšení průměrné mzdy zaměstnanců. V současné hospodářské situaci je pro České dráhy tato procentní hranice únosná.

3.2 Pracovní doba, pracovní pohotovost mimo pracoviště, dovolená, náhrada výdajů

Dovolená

Odborové organizace, které jsou partnery v kolektivním vyjednávání s Českými drahami, mají velice silný mandát od zaměstnanců a tím mohou diktovat požadavky ve prospěch svých členů. Délka dovolené spolu se zkrácenou pracovní dobou tvoří pro zaměstnance vysoce nadstandardní podmínky.

V současné hospodářské situaci si ČD nemohou dovolit obě tyto vysoce nadstandardní výhody. Profese působící na železnici jsou velice specifické, technicky i psychicky náročné, které vyžadují maximální soustředění. Náročnost výkonu vyžaduje dostatečný odpočinek, jak před směnou, tak i po směně.

Z těchto důvodů bych ponechala zkrácenou pracovní dobu, i když přináší zvýšenou potřebu zaměstnanců hlavně v provozních profesích. Naopak výměru dovolené bych zkrátila o 1 týden. Jsem si vědoma, že delší výměra dovolené patří k častým benefitům zaměstnanců, ale provozní zaměstnanci mají volno k odpočinku zapracované již v pracovním turnusu.

3.3 BOZP, Sociální oblast, zaměstnanecké výhody

Stejnokroje a akční oděvy

U společnosti České dráhy a. s. je v některých funkcích povinné nošení stejnokroje. Seznam pracovních pozic je uvedený v předpise *ČD Ok 3 – Předpis o stejnokroji zaměstnanců Českých drah*, jde především o zaměstnance přicházející do styku s cestující

veřejností. V tomto předpise je uveden i rozsah nároku jednotlivých funkcí na výstrojní součásti. Zaměstnanci dostávají v rámci měsíční mzdy příspěvek na údržbu stejnokroje. Příspěvek je dán sazbou za odpracovanou hodinu.

Příspěvek je pouze symbolický, přibližně 100 Kč na zaměstnance měsíčně. Stejnokroj je povinný, ale ostatní zaměstnanci, kteří nemají tuto povinnost, chodí do zaměstnání v civilním oblečení, které se také musí čistit a udržovat. Stejnokrojové součásti se udržují běžným způsobem jako ostatní oblečení v pračce nebo čistírně.

Každý zaměstnanec, který chodí do zaměstnání, o sebe dbá běžným způsobem, ať má nárok na stejnokroj nebo nemá a nosí běžné civilní oblečení. Tento příplatek je zbytečný, zaměstnanec má možnost ho použít na zcela jiné účely. Není zajištěna kontrola využití příspěvku na daný účel, což nezaručuje kvalitu oblékání zaměstnanců během pracovní doby.

Zdravotní a sociální zabezpečení

Tato kapitola obsahuje hrazení repelentního prostředku odpuzujícího klíšťata, pro zaměstnance pracující v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalitidy a lymfské boreliózy.

Využití této možnosti je minimální, proto se počty poskytnutých příspěvků nesledují. Opět tento příspěvek je nadbytečný. Očkování tímto prostředkem hradí zdravotní pojišťovny, které mají tento úkon zahrnut v preventivních programech.

Kondiční pobyty (KOP)

Kondiční pobyty poskytují pouze vybraní zaměstnavatelé působící ve specifických odvětvích. Jedná se zejména o těžký průmysl, důlní činnost a dopravu. V těžkém průmyslu a důlní činnosti jde především o těžkou fyzickou práci, ale v dopravě převažuje psychická zátěž zaměstnanců. České dráhy poskytují kondiční pobyty zaměstnancům, kteří odpracovali v exponovaných funkcích déle než 20 let.

Kondiční pobyt lze chápat, jako běžný lázeňský léčebný pobyt s vstupní a výstupní lékařskou prohlídkou, předepsanými procedurami, ubytováním a stravou v délce jednoho nebo dvou týdnů. Výhodou těchto pobytů je náhrada mzdy zaměstnavatelem ve výši průměrného výdělku. Pobyty jsou poskytovány v lázeňských zařízeních, která nejsou již v majetku Českých drah. Tím vznikají zaměstnavateli další náklady spojené s lázeňským pobytem. Mezi tyto náklady patří ubytování, strava, mzdy lázeňského personálu a další. Vedlejší náklady zaměstnavatele spolu s náhradou mzdy pro zaměstnance a náklady, které

vzniknou poskytnutím příslušného pracovního volna, činí z kondičních pobytů pro zaměstnavatele vysoce nákladovou položku.

Řešením na straně zaměstnavatele je omezení nároku některých funkcí, které nejsou psychicky náročné. Jedná se o funkce výpravčí vnější služby, strojmistr, nádražní, průvodčí osobních vlaků, stevard SC Pendolino, signalista, dozorce depa, četař, dozorčí provozu – vedoucí směny, vlakový revizor, operátor železniční dopravy, svářeč kovů, zámečnick kolejových konstrukcí, mechanik motorových lokomotiv a motorových vozů, zámečnick kolejových vozidel, elektromechanik, řidič drážního hnacího vozidla infrastruktury, čistič lokomotiv a železničních vozů, čistič oken, komandující, mechanik elektronických zařízení, staniční dozorce, skladník přepravy.

Tyto funkce nejsou v současném provozu fyzicky ani psychicky náročné a v některých např. závorář, hradlař, hláskař apod. v důsledku modernizace železničních tratí a zabezpečovacího zařízení pracuje již velmi málo zaměstnanců. S pokračujícími investicemi do infrastruktury bude těchto zaměstnanců ještě ubývat.

Další možností je částečné hrazení kondičních pobytů zaměstnancem. Nevýhodou této možnosti je výše daného příspěvku. Částka, která by byla vhodná pro zaměstnance, je natolik nízká až symbolická ze strany zaměstnavatele, že její výše nemá význam. Příspěvek akceptovatelný pro České dráhy, není reálný pro jednotlivé zaměstnance.

Další zaměstnanecké výhody - Životní a penzijní připojištění

České dráhy a. s. přispívají svým zaměstnancům na vybrané produkty životního pojištění a penzijního připojištění. Podmínkou příspěvku je uzavření smlouvy s danými parametry u předem zvolené společnosti poskytující tyto služby, se kterou České dráhy mají uzavřený kontrakt. Pokud smlouva, kterou si zaměstnanec uzavře, nesplňuje dané parametry, nebo je u jiné pojišťovací instituce, nemá nárok na příspěvek zaměstnavatele.

Vzhledem k vysoké částce příspěvku tohoto benefitu využívá vysoké procento zaměstnanců, což znamená pro zaměstnavatele vysoké náklady na tyto příspěvky. ČD garantuje vyplácení těchto příspěvků za platných podmínek do konce roku 2009, s možností prodloužení na další období.

Úplné zrušení tohoto benefitu nelze, je velmi využívaný, patří k výhodám, které platí i u jiných zaměstnavatelů. Mimo to odborové organizace sdružující zaměstnance ČD a. s. mají velice silnou vyjednávací pozici.

Pokud České dráhy, s cílem snížení financích nákladů na příspěvky kapitálového pojištění a penzijního připojištění, chtěli změnit podmínky výplaty, museli by volit snížení příspěvků nebo úpravu podmínek jeho poskytování.

Výše příspěvku u kapitálového pojištění, který je v současnosti 800 Kč, lze snížit na libovolnou částku. Optimální hodnota příspěvku se jeví 500 Kč paušálně pro všechny zaměstnance, kteří mají uzavřenou smlouvu. Pro ČD by to znamenalo snížení nákladů a pro zaměstnance se jedná ještě o částku, která je finančně zajímavá. Vlivem růstu inflace nominální hodnota příspěvku časem klesá. V podmínkách kolektivní smlouvy lze stanovit, aby dané zásady platili pro předem stanovené časové období. Po jeho ukončení by došlo k úpravě příspěvku pro další období. Touto kombinací se docílí snížení nákladů na poskytování příspěvku a zároveň zůstane tento benefit zajímavý i pro zaměstnance.

Jinou možností je úprava podmínek pro poskytování příspěvku. V současnosti je podmínkou splnění pouze délka pracovního poměru u Českých drah v trvání minimálně 1 rok, sjednání předem stanovených produktů a trvalá pracovní docházka. Příspěvek se neposkytuje zaměstnancům, kteří jsou na mateřské dovolené, ve starobním důchodu a s kterými byl rozvázán pracovní poměr. Takto nastavené podmínky jsou výhodné pro zaměstnance, kteří je hojně využívají. Změnu lze zapracovat pouze do ustanovení o požadované minimální délce pracovního poměru nebo možnosti poskytnutí příspěvku i zaměstnancům, kteří čerpají mateřskou dovolenou. Délku pracovního poměru, který je potřebný k získání příspěvku na kapitálové pojištění, bych stanovila na minimálně 2 až 3 roky z důvodu odměňování stálých zaměstnanců. V opačném případě bych umožnila čerpání příspěvku pro zaměstnance na mateřské dovolené s podmínkou zpětného nástupu do zaměstnání po vypršení mateřské dovolené na stejné pracovní místo. Při nesplnění této podmínky by se příspěvek na kapitálové pojištění zpětně odebral.

Výše příspěvku poskytovaná zaměstnavatelem není vázána na spoření ze strany zaměstnance. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nemusí přispívat na kapitálové pojištění, pouze stačí, pokud si sjedná smlouvu o tomto pojištění s vyhovujícími parametry. Kapitálové pojištění poté tvoří pouze příspěvky zaměstnavatele, což nesplňuje účel tohoto pojištění. Vhodným doplněním stávajících podmínek, lze dosáhnout přispívání zaměstnanců na toto pojištění. Tento krok ovšem nesplňuje podmínku úspory finančních nákladů zaměstnavatele, ale podobně jako u penzijního připojištění je spravedlivější vzhledem k pozici zaměstnavatele.

Penzijní připojištění má výši příspěvku rozdělenou podle funkcí. Seznam profesí a částky příspěvku jsou uvedeny v Příloze č. 1 „Zásad pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnancům Českých drah, akciové společnosti“ č. j. 8348/2008-O9. Úspora nákladů zaměstnavatele je obdobná, jako u kapitálového pojištění. Jednou z možností je úprava příspěvku, který činí v současnosti od 800 Kč do 1 250 Kč měsíčně. Navrhovala bych snížení výše příspěvku na penzijní připojištění na rozmezí od 500 Kč do maximálně 1 000 Kč, podle uvedených „Zásad pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnancům Českých drah, akciové společnosti“.

Obdobu tvoří možnost zavedení paušálního příspěvku zaměstnavatele na toto připojištění, bez ohledu na profesi obdobně jako u kapitálového pojištění. Pro zajištění lukrativnosti produktu bych navrhla částku ve výši 1 000 Kč na zaměstnance.

Podmínky pro přiznání příspěvku jsou stejné jako u kapitálového pojištění.

3.4 Řád pro odměňování zaměstnanců ČD

Řád pro odměňování zaměstnanců ČD je součástí kolektivní smlouvy. Obsahuje výčet jednotlivých druhů příplatků, které se promítají do výše mzdy zaměstnanců.

Příplatek za praxi

České dráhy poskytují svým zaměstnancům příplatek za praxi počínaje třetím rokem od začátku pracovního poměru. Příplatek je rozdělen na pásma podle počtu odpracovaných let, pásmo představuje 3 odpracované roky, až do 30. roku trvání pracovního poměru. Po této hranici se částka příplatku nezvyšuje a zůstává stejná bez rozdílu, kolik dalších let zaměstnanec odpracuje. Další rozdělení příplatku je podle tarifních tříd.

Příplatek se vyplácí měsíčně a v nejvyšší tarifní třídě může dosahovat až 2 650 Kč za odpracovaných 30 let. Jediné omezení vyplácení je nepřetržitý pracovní poměr u ČD. Pokud zaměstnanec přeruší pracovní poměr, jeho opětovný nástup se hodnotí pro tento příplatek jako nové uzavření pracovního poměru. Nárok na příplatek má opět až po odpracování 3 let.

Tento příplatek je koncipován jako odměna za věrnost organizaci. Při vyčíslení ročních nákladů na tento příplatek dosáhneme vysokých částek od 480 Kč pro nejnižší tarifní stupeň a 3 odpracované roky po 31 800 Kč za 30 odpracovaných let a nejvyšší tarifní třídu. Jsou to hraniční sumy, které platí pro velice omezený počet zaměstnanců, ale v tomto koridoru se vyplacené příplatky pohybují.

Pro snížení nákladů bych navrhovala rozložení pásem nikoliv po 3 letech, ale až po odpracování 5 let u Českých drah (viz. Tab. č. 10). Horní hranici 30 odpracovaných let bych

ponechala platnou. Hranice 3 let pro začátek vyplácení příplatku je nastavena příliš brzy od nástupu k organizaci. Tímto krokem se sníží počet pásem pro zvyšování částek příplatku. Změna konkrétních hodnot v jednotlivých pásmech a tarifních třídách je pouze kosmetická úprava v porovnání s celkovými ročními náklady. Muselo by dojít k razantnímu snížení těchto částek, aby se to výrazněji projevilo ve vyhodnocení celoročních nákladů.

Tabulka č. 10: Navrhované sazby příplatku za praxi Kč/měsíc

Započatá doba praxe						
TS / pásma	5 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.
	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1	80	120	210	340	410	550
2	80	130	250	410	490	650
3	80	140	300	480	570	750
4	90	150	350	550	650	850
5	90	180	400	620	730	950
6	100	210	450	690	810	1050
7	120	240	500	760	890	1150
8	140	270	550	830	970	1250
9	160	300	600	900	1050	1350
10	180	330	650	970	1130	1450
11	210	390	750	1110	1290	1650
12	250	450	850	1250	1450	1850
13	290	510	950	1390	1610	2050
14	330	570	1050	1530	1770	2250
15	370	630	1150	1670	1930	2450
16	410	690	1250	1810	2090	2650

Zdroj: [4], autor

Odměny za zabránění úniku tržeb v železniční přepravě osob a zavazadel

Tyto odměny bych pro zaměstnance vlakových čet zrušila v plném rozsahu tohoto bodu kolektivní smlouvy. Odměna je poskytována za zabránění úniku tržeb ve vlaku tzn. odbavení cestujících, kteří nemají jízdní doklad, nebo jejich jízdní doklad neodpovídá standardu, kterým cestují.

Zaměření odměny odpovídá pracovní náplni, kterou mají v popisu práce tito zaměstnanci. Usuzuji, že kontrola jízdních dokladů a tím i zabránění úniku tržeb je základem jejich práce, proto by se neměl ještě odměňovat. Odměna náleží za vícepráce nad rámec pracovních povinností. Ve srovnání s ostatními profesemi je to značné zvýhodnění těchto zaměstnanců.

Výše odměn je dána podle Tarifu Českých drah pro vnitrostátní přepravu cestujících a zavazadel, ceníku 6A. V tarifu jsou uvedeny procentuelně pro každý druh jízdního dokladu, od 5 % do 20 %. Úhrnem měsíčně může tato odměna činit u jednoho zaměstnance až několik tisíc korun.

Je v zájmu každého zaměstnance vlakové čty, aby vykonával své zaměstnání poctivě a v plném rozsahu. Kontrola výkonu jejich profese, tedy kontrolu plného odbavení cestujících a zabránění úniku tržeb, přísluší vlakovému revizorovi.

Vyčíslení úspory nákladů při zrušení této odměny není možné, závisí na množství odbavených cestujících a hodnotách vystavených jízdních dokladů.

Příplatek za režim práce

Tento příplatek dostávají provozní zaměstnanci, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu jako kompenzaci za nerovnoměrně rozvržený pracovní režim. Úspora nákladů je možná pouze jako úprava sazeb jednotlivých skupin. V následující tabulce jsou uvedeny upravené sazby pro zaměstnance pracující v nerovnoměrně rozvrženém pracovním režimu.

Navrhla bych zrušení příplatku za nepravidelný nástup. Vyplácí se za každou odpracovanou směnu. Kromě tohoto má zaměstnanec nárok na příplatek za výkon práce ve vyjmenovaných povoláních (viz. Tab. č. 11).

Tabulka č. 11: Návrh upravených sazeb příplatku za režim práce

Režim práce	Kč za odpracovanou hodinu
Zaměstnanci při výkonu práce ve vyjmenovaném povolání (strojvedoucí, pracovník obsluhy vlaků, vlakový revizor, kontrolor vozby)	10 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce v denních a nočních směnách, ve vícesměnném pracovním režimu	7 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce ve trojsměnném a dvojsměnném pracovním režimu sedm dní týdnu	7 Kč
Zaměstnanci při výkonu práce ve dvojsměnném pracovním režimu méně než sedm dní	7 Kč
Zaměstnanci s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby při výkonu práce v jednosměnném pracovním režimu	7 Kč
Příplatek za směnu kratší než 6 hodin	15 Kč za směnu
Příplatek za nepravidelný nástup	zrušit

Zdroj: [4], autor

Osobní příplatek

Osobní příplatek se poskytuje zaměstnancům GŘ ČD ve vyjmenovaných tarifních stupních (viz. Tab. č. 8). O přiznání příplatku rozhoduje náměstek GŘ pro personální záležitosti na návrh vedoucího zaměstnance příslušného útvaru GŘ. Výše příplatku se sdělí zaměstnanci na začátku roku, pro který bude příplatek vyplácen.

Tento typ příplatku je možno vyplácet, pokud společnost prosperuje, což neplatí pro České dráhy a. s. V současné době hospodářské krize, kdy společnosti hledají možnosti snížení nákladů, se tyto příplatky stávají adepty na zrušení.

Navrhuji tento příplatek zrušit, neboť je určen pro zaměstnance, kteří jsou zařazeny do vyšších tarifních tříd. Nejedná se tedy o zaměstnance, kteří mají nízké mzdy a jsou ohroženi finanční krizí.

Odměna za udržení kvalifikace

Dle Zákoníku práce se prohlubováním kvalifikace se rozumí její průběžné doplňování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce; za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovování.

V platné kolektivní smlouvě se tato odměna vyplácí profesím, které jsou uvedeny podle kategorií (viz. Tab. č. 9). Odměny se pohybují v rozmezí 1 000 Kč až 6 000 Kč na zaměstnance ročně, ale vyplácejí se pololetně. Platí pro zaměstnance, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenu smlouvu, která stanoví povinnost prohlubování kvalifikace formou povinného školení.

Zaměstnanci by měli dbát na vysokou úroveň svých znalostí, které využívají při výkonu své profese. Zaměstnavatel zajišťuje povinná školení na obnovení znalostí v pravidelných intervalech nebo mimořádná školení při změnách předpisů, které potřebují dané profese k výkonu zaměstnání. Z toho vyplývá, že zaměstnanec nemusí sám sledovat změny předpisů a zavádění novinek, ale zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům seznámení s informacemi formou školení, popřípadě informační zprávou.

České dráhy vytváří podmínky pro udržování znalostí svých zaměstnanců, u kterých je to nutné. Je v zájmu každého zaměstnance udržovat si své znalosti, proto tato odměna je vysoce nadstandardní výhoda. Z pozice zaměstnavatele se jedná o dvojité náklady, kdy na své náklady zajišťuje školení zaměstnanců a ještě vyplácí tuto odměnu. Z tohoto důvodu se preferují úplné zrušení této odměny, protože zaměstnance nijak nemotivuje pro intenzivnější prohlubování znalostí. Zaměstnanci dostávají odměnu ve výplatě a mohou ji použít na jakékoliv potřeby.

Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště

Pracovní pohotovost mimo pracoviště vykonávají vedoucí pracovníci pro případ mimořádné události, a to v místě trvalého nebo dočasného bydliště. Dojde-li k mimořádné události, je vedoucí pracovník povinen se na telefonickou výzvu ihned dostavit na místo události a začít šetřit příčiny vzniku popř. organizovat záchranné práce.

Podle platné Kolektivní smlouvy vedoucím pracovníkům přísluší odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 20 Kč za hodinu pohotovosti.

V návrhu změny se odměna rozdělí na dvě položky. V případě mimořádné události, kdy zaměstnanec se účastní vyšetřování na místě, by dostal odměnu v původní výši, tzn. 10 % průměrného výdělku, nejméně však 20 Kč za vykázanou hodinu práce na odstranění mimořádné události. Druhou část odměny by tvořila paušální cena za den pracovní pohotovosti mimo pracoviště. Tento paušál by byl ve výši 50 Kč za den.

Z nákladového hlediska je tento systém úspornější, neboť zaměstnanec čerpá v případě mimořádné události paušál 50 Kč na den a 10 % průměrného výdělku jen na počet hodin, které vykáže jako účast na šetření popř. odstraňování nehody. Pokud bude pracovník vykonávat pohotovost v místě svého bydliště, v době bez události, mu bude náležet pouze paušál 50 Kč na den, jako kompenzace jeho nutné pohotovosti.

Zvláštní odměna

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům zvláštní odměnu jako ocenění přínosu jeho praktických znalostí a dovedností. Odměnou je finanční částka dle platné Kolektivní smlouvy, která se vyplácí u příležitosti životního jubilea, odchodu do starobního důchodu a skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle nařízení vlády. Dále je pro získání zvláštní odměny nutno splnit podmínky uvedené v příslušné části kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouva stanoví způsob hodnocení výkonu práce pro ČD, a s tím související stanovení konkrétní částky zvláštní odměny určené k výplatě, písemně provede po projednání s odborovou organizací vedoucí zaměstnanec organizační složky.

Tato odměna se poskytuje jen ve velmi málo případech. Odměny tohoto druhu se vyplácejí z prostředků Fondu kulturních a sociálních potřeb. Dochází tím k souběhu výplaty odměn pro jednoho zaměstnance.

Fond kulturních a sociálních potřeb je k tomuto účelu vytvořen, a proto je možné tento bod plně vyjmout z ustanovení Kolektivní smlouvy.

4 Posouzení ekonomických dopadů navržených nadstandardních výhod v kolektivní smlouvě na hospodaření společnosti

V předchozí části je návrh Kolektivní smlouvy, sjednané mezi ČD a. s. a odborovými organizacemi působícími na železnici, vzhledem k současné celosvětové hospodářské a finanční krizi. Tato navazující kapitola se věnuje navrženým změnám, jejich dopadu na zaměstnance i zaměstnavatele. Hlavním cílem je vyčíslení nákladů na jednotlivé pozměněné nadstandardní výhody a jejich úspora ve srovnání s původní, v současné době platnou, Kolektivní smlouvou.

Pro stanovení nákladů jsem použila, stejně jako v analýze současné Kolektivní smlouvy, 25 383 provozních zaměstnanců ve vybraných většinových profesích ČD, z celkového počtu 29 293.

4.1 Zaměstnanost a mzdová politika

Základní principy odměňování

Zaměstnanci jsou odměňováni podle Řádu pro odměňování zaměstnanců ČD, který je součástí Kolektivní smlouvy. Zaměstnavatel v platné smlouvě garantuje navýšení mezd proti roku 2008 o 4 %. S ohledem na současnou finanční situaci došlo k navýšení mezd pro rok 2010 o 2 – 3 % ve srovnání s rokem 2009. Pro rok 2010 je prognózována míra inflace v rozmezí 1 – 1,7 %, navrhované navýšení pokrývá inflaci.

Náklady na základní mzdu pro vybraný počet zaměstnanců jsou v rozmezí 452 mil. Kč a 522 mil. Kč měsíčně. V porovnání s předchozím rokem, kdy dochází k navýšení mezd o 2 – 3 %, se Českým drahám zvýší náklady na mzdy mezi 13 mil. a 15 mil. Kč. Ve výpočtu je bráno do úvahy i zvýšení mezd o 3 % (z hlediska nákladů se jedná o horší variantu), interval hodnot navýšení je počítán pro nejnižší a nejvyšší tarifní stupeň u každé profese. Ročně toto navýšení představuje 157 918 014 Kč až 182 519 157 Kč (viz. Příloha 2).

V porovnání s platnou Kolektivní smlouvou došlo k úspoře finančních prostředků na mzdách přibližně mezi 83 mil. a 96 mil. Kč ročně.

4.2 Pracovní doba, pracovní pohotovost mimo pracoviště, dovolená, náhrada výdajů

Dovolená

Dle Zákoníku práce výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. České dráhy mají díky silné pozici odborových organizací vysoce nadstandardní podmínky i v délce dovolené pro své zaměstnance. Tato délka činí 5 nebo 6 týdnů podle týdenní normy pracovních hodin.

V návrhu nové Kolektivní smlouvy je uplatněno snížení výměry dovolené o 1 týden, ale není definováno, zda se jedná o snížení pro všechny zaměstnance, nebo jen ty, kteří mají nárok na 6 týdnů dovolené (viz Tab. č. 12). Snížení nároku na dovolenou je velmi citlivé téma a záleží pouze na dohodě mezi oběma partnery, jak ČD, tak i odborovými organizacemi, na jaký návrh jsou ochotni přistoupit. Je ovšem jisté, že vzhledem k hospodářské situaci na železnici, tak i na celém území státu, se opatření bude muset přijmout.

První verze, tedy zkrácení výměry dovolené pro všechny zaměstnance, je velice výhodná pro zaměstnavatele. Jde nejen o úsporu finančních prostředků, ale i úsporu pracovních sil. Na odpracování stejného množství hodin bude potřeba menší počet zaměstnanců. Nastává zde další otázka, jestli toto opatření se v krátkodobém horizontu vyplatí, neboť propuštění zaměstnanci mají nárok na odstupné, které je dle Kolektivní smlouvy navýšeno nad rámec Zákoníku práce.

Uvažujeme-li snížení výměry dovolené o 1 týden u všech zaměstnanců. Pro výpočet je opět použit celkový počet zaměstnanců ve vybraných provozních funkcích, dle zdrojů ČD jde o 25 283 zaměstnanců a průměrnou měsíční a týdenní mzdu pro rok 2010. Průměrná týdenní mzda činí 5 995 Kč. Při této verzi dojde k úspoře nákladů zaměstnavatele o 151 571 585 Kč pro všechny zaměstnance (viz Příloha 1, 2).

Ve druhé verzi lze uvažovat o snížení výměry dovolené pouze u těch zaměstnanců, kteří mají v současné Kolektivní smlouvě nárok na 6 týdnů, tedy o 2 týdny nad ustanovení Zákoníku práce. V tomto případě bude úspora nákladů menší než v první verzi, ale lze předpokládat, že bude přijatelnější jak pro zaměstnance, tak pro odborové organizace. I zde jsou počítány náklady pro stejný počet zaměstnanců, aby byly výsledné hodnoty porovnatelné. Náklady se sníží o 31 126 040 Kč.

V následující tabulce jsou shrnuta vypočtená data, jak náklady v původní kolektivní smlouvě, tak po navržených úpravách. Snížení nákladů je znatelné, ale zůstává otázkou, zda

se Českým drahám podaří prosadit tyto úpravy i proti argumentům odborových organizací.

Tabulka č. 12: Porovnání průměrných ročních finančních prostředků za navýšenou část dovolené proti ZP v platné KS a po jejích úpravách

Týdenní prac. doba	36 hod. / týden	37,5 hod. / týden	40 hod. / týden	Celkem
Počet zaměstnanců	19 682	2 729	2 872	25 283
Výměra dovolené	5 týdnů	5 nebo 6 týdnů	6 týdnů	
Dovolená nad ZP	1 týden	1 nebo 2 týdny	2 týdny	
Navýšení prům. mzdy na 1 zaměstnance	5 820 Kč	5 820 Kč nebo 11 640 Kč	11 640 Kč	
Celkem navýšení prům. mzdy 2009	114 549 240 Kč	29 385 180 Kč	33 430 080 Kč	177 364 500 Kč
Celkem navýšení prům. mzdy 2010	115 463 700 Kč	30 268 755 Kč	435 280 Kč	182 697 625 Kč
Úspora 1. verze	117 993 590 Kč	16 360 355 Kč	17 217 640 Kč	151 571 585 Kč
Úspora 2. verze	0 Kč	13 908 400 Kč	17 217 640 Kč	31 126 040 Kč

Zdroj: [4], autor

4.3 BOZP, Sociální oblast, zaměstnanecké výhody

Stejnokroje a akční oděvy

Povinné nošení stejnokroje u některých profesí nařizuje předpis ČD Ok 3 - Předpis o stejnokroji zaměstnanců Českých drah. Jsou to provozní zaměstnanci, kteří přicházejí do styku s cestující veřejností. V platné Kolektivní smlouvě poskytují České dráhy těmto zaměstnancům příspěvek na údržbu tohoto stejnokroje. Příspěvek je určen sazbou za počet odpracovaných hodin měsíčně.

V návrhu jsem doporučila zrušení tohoto příspěvku s odůvodněním, že výše měsíčního příspěvku je symbolická, představuje přibližně 100 Kč. Pro představu, dle informací Českých drah má nárok na stejnokroj 15 764 z 25 283 zaměstnanců vybraných provozních funkcí.

Přibližně třetina profesí, které mají nárok na stejnokroj, není obsažena v seznamu vybraných většinových profesí, které mi poskytli České dráhy. Každý zaměstnanec dostane dle Kolektivní smlouvy ročně 1 200 Kč ročně na údržbu stejnokroje. Celkem tedy náklady za vzorek pracovníků činí 18 916 800 Kč ročně (viz Příloha 2).

Pro jednotlivce je měsíční částka symbolická, ale globálně pro zaměstnavatele představuje znatelnou úsporu.

Kondiční pobyty (KOP)

Kondiční pobyty slouží k regeneraci a odpočinku zaměstnanců. Tyto pobyty poskytuje jen několik zaměstnavatelů zejména v těžkém průmyslu a dopravě. Zaměstnanec Českých drah má nárok na kondiční pobyt po odpracování 20 let nepřetržitě ve vybraných funkcích. Dané funkce jsou zvláště fyzicky nebo psychicky náročné na výkon služby.

Pobyty probíhají v lázeňských zařízeních, která nejsou v majetku zaměstnavatele, má je pouze pronajaty, nebo smluvně zajištěny léčebné pobyty. Kondiční pobyt je v délce 1 nebo 2 týdny, na délku pobytu poskytuje zaměstnavatel placené volno nad rámec dovolené. Navíc po tuto dobu dle platné Kolektivní smlouvy náleží zaměstnanci průměrná mzda.

Z hlediska nákladů České dráhy hradí zaměstnanci průměrnou mzdu za dobu trvání kondičního pobytu, ale platí i náklady spojené s pobytem v lázeňském zařízení (ubytování, stravu, lázeňské procedury, platy personálu). V roce 2008 mělo nárok a využilo dle informací ČD 4 700 pracovníků kondiční pobyty. Za předpokladu trvání pobytu 1 až 2 týdny a průměrné týdenní mzdě 5 596 Kč zaměstnavatel vyplatil zaměstnancům sumu mezi 26 mil. Kč a 52 mil Kč.

Řešením je omezení nároku na kondiční pobyty. Je možné snížit rozsah profesí, zejména přezkoumáním psychické a fyzické zátěže při výkonu dané funkce. S probíhající modernizací provozu a zavádění nových technologií se zejména fyzická náročnost profesí značně snížila. Návrh funkcí, které nejsou tak náročné, obsahuje předchozí část. Připojit se mohou ještě další zaměstnanci, kteří s již zmiňovanou modernizací ztrácí své pracovní místo nebo jsou přerazováni na jiné pozice.

Další možností je částečné hrazení kondičních pobytů zaměstnancem. Poplatek musí být přijatelný zejména pro zaměstnance, aby kondiční pobyty využívali. Navrhovala bych částku 1 000 Kč (respektive 2 000 Kč za 2 týdny) za týden pobytu. Příspěvky lze ještě upravit podle druhu lázeňského zařízení, neboť každé má jiné náklady na lázeňskou péči, které musí hradit objednavatel. Je zřejmé, že ani tento příspěvek není východiskem pro zaměstnavatele.

Při aplikaci příspěvku na počet kondičních pobytů za rok 2008 nám vyjde částka 4 700 000 Kč, což ve srovnání s celkovými náklady na kondiční pobyty je zanedbatelné.

České dráhy musí přehodnotit, zda náklady vynaložené na kondiční pobyty jsou účelně vynaložené. Úplné zrušení těchto ozdravných pobytů by nebylo vhodné a příspěvky mají malou účinnost. Zaměstnavatel po analýze své finanční situace musí zhodnotit, zda tento benefit může hradit ve stávající formě, nebo přistoupit k opatřením dle těchto návrhů.

Další zaměstnanecké výhody - Životní a penzijní připojištění

Životní pojištění a penzijní připojištění jsou častým benefitem zaměstnanců nejen na ČD. Zaměstnavatel přispívá svým zaměstnancům, pokud mají pojištění nebo připojištění sjednáno podle předem daných požadavků. Mezi ně patří bankovní instituce, kde je nutné mít uzavřenou smlouvu, délku smluvní vztahu, minimální měsíční výši příspěvku apod. I přes tato relativní omezení má kapitálové pojištění, dle zdrojů ČD, sjednáno 23 829 zaměstnanců a penzijní připojištění má sjednáno 20 746 zaměstnanců. Jsou to údaje platné ke konci roku 2008.

Je zřejmé, že takto vysoký počet sjednaných smluv znamená pro zaměstnavatele vysoké náklady na příspěvky. Pro hledání snížení nákladů je možné použít dvě varianty řešení. Jedna varianta vede k změnám podmínek poskytování příspěvku. Možnosti změny v systému poskytování jsou popsány v části třetí této práce.

Druhou variantou je snížení příspěvků ze strany zaměstnavatele. Jedná se jak o kapitálové pojištění, tak i o penzijní připojištění. V návrhu se objevilo snížení částky příspěvku zaměstnavatele na 500 Kč měsíčně, paušálně pro všechny zaměstnance. Pro ČD to znamená snížení nákladů a zároveň se ještě jedná o částku, která je pro zaměstnance finančně zajímavá. Jak už bylo popsáno v předchozí části, tento příspěvek ztrácí v čase svoji nominální hodnotu. Lze ustanovit v Kolektivní smlouvě časová údobí, po kterých se příspěvek bude valorizovat, aby neztrácel svou hodnotu. Snížením příspěvku a možnou úpravou podmínek pojištění dojde ke snížení nákladů na tento produkt (viz Tab. č. 13).

Obdobně jako kapitálové pojištění má nastaveny podmínky uzavření smlouvy i penzijní připojištění. To má výši příspěvku rozdělenou podle funkcí. Jejich seznam je uveden v Příloze č. 1 „Zásad pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnancům Českých drah., akciové společnosti“. V současné době je výše příspěvku v rozmezí od 800. - Kč po 1 250 Kč. Stejně jako u kapitálového pojištění je možné snížení sazeb příspěvků a to na 500 Kč až 1 000 Kč (viz Příloha 2).

Obdobou je zavedení paušálního příspěvku zaměstnavatele na toto připojištění, bez ohledu na profesi, obdobně jako u kapitálového pojištění. Pro zajištění lukrativnosti produktu bych navrhla částku ve výši 1 000 Kč na zaměstnance.

Tabulka č. 13: Přehled nákladů na příspěvky na kapitálové pojištění a penzijní připojištění

	Kapitálové pojištění	Penzijní připojištění
Počet osob	23 829	20 746
Příspěvek zaměstnavatele rok 2009	800 Kč	800 – 1 250 Kč
Celkem náklady měsíčně rok 2009	20 226 400 Kč	27 396 450 Kč
Celkem náklady ročně rok 2009	242 716 800 Kč	328 757 400 Kč
Příspěvek zaměstnavatele rok 2010	500 Kč	500 – 1 000 Kč
Celkem náklady měsíčně rok 2010	12 641 500 Kč	20 251 700 Kč
Celkem náklady ročně rok 2010	151 698 000 Kč	243 020 400 Kč

Zdroj: [4], autor

4.4 Řád pro odměňování zaměstnanců ČD

Příplatek za praxi

Příplatek za praxi se poskytuje zaměstnancům organizace za započtenou praxi a zvyšuje se v závislosti na délce odpracovaných let u Českých drah a tarifním stupni. Platná Kolektivní smlouva zvyšuje příplatek za praxi za každé 3 odpracované roky, až do maximálně 30 let odpracovaných na Českých drahách. Pro další roky se již příplatek nezvyšuje.

Ve svém návrhu uvažuji se změnou délky pásem příplatku, z původních 3 let na 5 let (viz Příloha 1, 2). Horní hranici poskytnutí příspěvku se ponechá beze změny. Sazby v jednotlivých tarifních stupních a počtech let jsem ponechala stejné. Úpravu sazeb lze provést snadno v rámci kolektivního vyjednávání.

Pro vyčíslení nákladů společnosti na příplatek za praxi je nutné znát věkovou skladbu zaměstnanců a délku jejich pracovního poměru. Jde o velké množství dat a složitost jejich zpracování.

Jako ukázkou velikosti úsporných je zvoleno následující. Porovnání výše příplatku za praxi u fiktivního zaměstnance, který odpracuje u Českých drah plných 30 let (viz Tab. č. 14). Z tabulky vyplývá, že posunutím příplatkových pásem došlo k minimálnímu snížení nákladů, bez nutnosti zrušit tento příplatek za praxi.

Tabulka č. 14: Porovnání celkové výše příplatku za praxi v platné KS a návrhu KS pro rok 2010 v Kč/ 30 let

Tarifní stupeň	KS 2009	KS 2010
1	75 960 Kč	80 400 Kč
2	89 640 Kč	92 400 Kč
3	103 320 Kč	104 400 Kč
4	118 080 Kč	118 200 Kč
5	133 200 Kč	130 200 Kč
6	149 040 Kč	144 000 Kč
7	165 240 Kč	159 600 Kč
8	181 440 Kč	175 200 Kč
9	197 640 Kč	190 800 Kč
10	213 840 Kč	206 400 Kč
11	245 520 Kč	235 800 Kč
12	277 560 Kč	267 000 Kč
13	309 600 Kč	298 200 Kč
14	341 640 Kč	329 400 Kč
15	373 680 Kč	360 600 Kč
16	405 720 Kč	391 800 Kč

Zdroj: [4], autor

Příplatek za režim práce

Příplatek za režim práce se poskytuje strojvedoucím, pracovníkům obsluhy osobních vlaků, vlakovým revizorům a kontrolorům vozby, zaměstnancům na pracovišti ve vícesměnném, třisměnném pracovním režimu a nerovnoměrným rozvržením pracovní doby.

V návrhu Kolektivní smlouvy pro rok 2010 úprava sazeb s cílem snížení nákladů pro společnost České dráhy. Úplné zrušení tohoto příplatku by nebylo vhodné. Zaměstnanci jej dostávají nad rámec základní mzdy, jako zvýhodnění náročnějšího vícesměnného pracovního režimu. Z návrhu se vypustil příplatek za nepravidelný nástup, který je součástí tohoto

příplatku (viz. Tab. č. 11). Tato položka je zbytečná, pro dostatečné ohodnocení ostatními sazbami.

Po úpravě sazeb došlo k výraznému snížení nákladů na vyplácení tohoto příplatku ze 40 509 233 Kč na 30 992 777 Kč měsíčně, což je úspora přibližně 9,5 mil. Kč měsíčně. Ročně snížení činí 114 197 472 Kč (viz Příloha 1, 2). V tomto vyčíslení není zahrnuto navrhované zrušení Příplatku za nepravdivý nástup. Globálně nelze tento příplatek počítat. Výpočet efektivity zrušení je velice náročný na vstupní informace, neboť délka směny u těchto zaměstnanců (strojvedoucí, členové obsluhy vlaku) je různá, měsíční norma odpracovaných hodin se odvíjí od délky jednotlivých směn. Pro zpracování je nutný seznam pracovníků s počtem směn odpracovaných v jednotlivých měsících. Takové množství informací nelze zpracovat v rámci této bakalářské práce.

Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště

Pracovní pohotovost mimo pracoviště vykonávají vedoucí pracovníci pro případ mimořádné události, a to v místě trvalého nebo dočasného bydliště. Tato pohotovost je v délce zpravidla 1 kalendářní týden. Dojde-li k mimořádné události, je vedoucí pracovník povinen se na telefonickou výzvu ihned dostavit na místo události a začít šetřit příčiny jejího vzniku popř. organizovat záchranné práce.

Dle předchozího oddílu se Odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště rozdělí na 2 části. Jednu část tvoří paušální položka ve výši 50 Kč za den, tu dostává zaměstnanec bez ohledu, jestli se účastní šetření nebo nikoliv. Druhá část je odměna za šetření v místě nehody 10 % průměrné mzdy, minimálně 20 Kč za každou vykázanou hodinu práce na odstranění mimořádné události.

Při vyčíslení nákladů se paušální složka Odměny za pracovní pohotovost mimo pracoviště bude pohybovat za dobu jednoho týdne ve výši 350 Kč. Pokud se během daného týdne stane mimořádná událost, připočte se k této částce ještě druhá část odměny.

V rámci celé organizace nelze finančně určit celkové náklady na vyplácení této odměny. Je několik důvodů. Pracovní pohotovosti se vykonávají na různých úrovních vedoucích pracovníků od vedoucích na pracovišti po pracovníky Generálního ředitelství Českých drah. Mimořádné události se stávají neplánovaně, jak počtem, místem, tak i svým rozsahem. Teprve na základě prohlídky místa události a jejího rozsahu se avizují vedoucí pracovníci. Vyčíslení mzdových nákladů je tedy možné, až po ukončení šetření dané nehody.

4.5 Shrnutí navrhovaných změn a úspor

Tabulka č. 15: Souhrn úspor návrhu Kolektivní smlouvy pro rok 2010

Nadstandardní výhoda	KS 2009	KS 2010
Navýšení mzdy: 2009 = 4 %; 2010 = 3 %	240 993 000 Kč – 278 700 960 Kč	157 918 014 Kč – 182 519 158 Kč
Dovolená	177 364 500 Kč	151 571 585 Kč
Stejnokroje	----	18 916 800 Kč
Kapitálové pojištění a penzijní připojištění	242 716 800 Kč – 328 757 400 Kč	151 698 000 Kč – 243 020 400 Kč
Příplatek za režim práce	486 304 836 Kč	371 913 324 Kč
Příplatek za udržení kvalifikace	95 360 000 Kč	----
Celkem	1 571 496 536 Kč – 1 609 204 496 Kč	1 095 038 123 Kč – 1 119 639 267 Kč

Zdroj: [4], ČD a. s., autor

V tabulce (viz Tab. č. 15) je uveden přehled výhod, kterým se věnovala tato bakalářská práce. Jsou zde uvedeny úpory, kterých se docílilo změnami Kolektivní smlouvy.

Závěr

Současná doba je ovlivněna hospodářskou a finanční krizí, která zřejmě ještě nedospěla k svému vrcholu, organizace pod vlivem ztrát zakázek a tím snížení zisků musí hledat prostředky, jak zajistit svůj provoz. Nejsnadnější možností je propouštění zaměstnanců, což na druhé straně vede k zvýšení nezaměstnanosti a tím související míry hospodářské stability a růstu inflace. Následný problém vznikne v další fázi, kdy v znovu rostoucí ekonomice nastává potřeba kvalifikovaných pracovních sil a tyto zaměstnance je nutné znovu zapracovat. Dochází k nežádoucímu zpoždění ve výrobě nebo nespokojenosti zaměstnanců, protože musí pracovat přesčas.

Ve své práci jsem se pokusila o vyhodnocení platné Kolektivní smlouvy, vyzdvihnutí jejích přínosů zejména pro zaměstnance, neboť tento dokument je vysoce nadstandardním i v rámci České republiky.

Nepříznivý hospodářský výsledek mohou České dráhy korigovat i omezením nadstandardních výhod v návrhu nové Kolektivní smlouvy. Věnovala jsem se některým výhodám, které lze buď omezit, nebo zrušit, bez výrazných dopadů pro zaměstnance. Těmito úpravami a návrhy mohou České dráhy uspořit minimálně částku mezi 375,5 mil. Kč a 446 mil. Kč. Jedná se pouze o ty benefity, kterým jsem se věnovala.

Je zřejmé, že Kolektivní smlouva skrývá mnoho možností, jak snížit mzdové náklady. Jsem si vědoma, že moje návrhy jsou pouze orientační. Prosazení takových rozsáhlých změn se jeví jako obtížně uskutečnitelné vzhledem k silné pozici odborových organizací na železnici. V současné době však i odborové organizace musí ustoupit ze svých požadavků a přizpůsobit je situaci v železniční dopravě.

Použité zdroje

- [1] Zákon č. 65/1965 Sb., *Zákoník práce*, [online], [cit. 19. 02. 2009],
Dostupné z:<<http://www.zakonik-prace.cz/2zakonik-prace.html>>
- [2] Encyklopedie COJECO,Odbory, [online], [cit. 20. 05. 2009],
Dostupné z:<<http://www.cojeco.cz/>>
- [3] Zákon č. 2/1991 Sb., *Zákon o kolektivním vyjednávání*, [online], [cit. 06. 03. 2009],
Dostupné z:<www.mpsv.cz/files/clanky/3620/kolektivni_vyjednavani.pdf>
- [4] *Podniková kolektivní smlouva Českých drah, a. s. na rok 2009*, 114 s, č. j.: 59 139/2008 – O10
- [5] KELLER J., *Sociologie organizace a byrokracie*, Sociologické nakladatelství, Druhé přepracované vydání, Praha 2007, 182 s., ISBN 978-80-86429-74-8
- [6] *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnancům Českých drah, akciové společnosti*, č.j.: 523/2009-O9
- [7] *Zásady pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnancům Českých drah, akciové společnosti*, č.j.: 8348/2008-O9
- [8] *Pracovní řád Českých drah, a. s.*, č. j.:61 474/2006 – O10, Přijato usnesením Představenstva Českých drah, a. s. č. 660 ze dne 15. 5. 2007, Zvláštní vnitřní předpis, 40 s.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vyčíslení celkového odstupného a navýšeného odstupného dle Kolektivní smlouvy	20
Tabulka č. 2: Seznam zaměstnanců ve vícesměnném pracovním režimu s 36 hodinovou pracovní dobou	21
Tabulka č. 3: Průměrné roční navýšení finančních prostředků za navýšenou část dovolené proti ZP	24
Tabulka č. 5: Přehled nákladů na příspěvky na kapitálové pojištění a penzijní připojištění	27
Tabulka č. 6: Měsíční a hodinové sazby příplatku za praxi Kč/měsíc	28
Tabulka č. 7: Příplatek za režim práce	29
Tabulka č. 8: Osobní příplatek	30
Tabulka č. 9: Odměna za udržení kvalifikace	31
Tabulka č. 10: Navrhované sazby příplatku za praxi Kč/měsíc	43
Tabulka č. 11: Návrh upravených sazeb příplatku za režim práce	45
Tabulka č. 12: Porovnání průměrných ročních finančních prostředků za navýšenou část dovolené proti ZP v platné KS a po jejích úpravách	50
Tabulka č. 13: Přehled nákladů na příspěvky na kapitálové pojištění a penzijní připojištění	53
Tabulka č. 14: Porovnání celkové výše příplatku za praxi v platné KS a návrhu KS pro rok 2010 v Kč/ 30 let	54
Tabulka č. 15: Souhrn úspor návrhu Kolektivní smlouvy pro rok 2010	56

Seznam zkratek

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČD a. s.	České dráhy akciová společnost
DSP	Doprovodný sociální program
KOP	Kondiční pobyt
KS	Kolektivní smlouva
KZAM	Kategorie zaměstnání
SPPO	Smluvní přepravní podmínky v osobní dopravě
TR10	Tarif Českých drah pro vnitrostátní přepravu cestujících a zavazadel
ZP	Zákoník práce

Seznam příloh

Příloha č. 1: Původní kolektivní smlouva

Příloha č. 2: Nová kolektivní smlouva

Navýšení mzdy pro rok 2009 ve srovnání s rokem 2008

KZAM	Název profese	Tarifní třída	Počet zam.	Mzda 2008 nižší	Mzda 2008 vyšší
21293	specialista	10,11	225	20 820 Kč	22 020 Kč
21296	systémový specialista	12,13,14	832	23 380 Kč	26 270 Kč
31606	výpravčí	9,10,11	4728	19 460 Kč	22 020 Kč
31608	dozorčí provozu	10,11,12	135	20 820 Kč	23 380 Kč
31628	strojmistr	10,11,12	192	20 820 Kč	23 380 Kč
31635	provozní dispečer	12	123	23 380 Kč	23 380 Kč
41315	skladník přepravy	4,5	468	13 030 Kč	14 280 Kč
41332	vlakový revizor	8,9,10	97	18 150 Kč	20 820 Kč
41333	operátor žel. dopravy	5,6	428	14 280 Kč	15 640 Kč
41335	komandující	8,9,10	198	18 150 Kč	20 820 Kč
42143	osobní pokladní	4,6,7,8	1815	13 030 Kč	18 150 Kč
42244	informátor žel. dopravy	3,4,5,6	178	11 720 Kč	15 640 Kč
51121	vlakvedoucí os. vlaků	7,8	2782	16 950 Kč	18 150 Kč
51122	průvodčí os. vlaků	6,7	468	15 640 Kč	16 950 Kč
51124	vedoucí stevard Pendolino	9	13	19 460 Kč	19 460 Kč
51125	stevard Pendolino	8	17	18 150 Kč	18 150 Kč
72247	vozmistr kolej. vozidel	6,7,8	307	15 640 Kč	18 150 Kč
72341	mechanik motor. lokomotiv	4,5,6,7,8	579	13 030 Kč	18 150 Kč
72343	zámečnick kole. vozidel	3,4,5,6,7	590	11 720 Kč	16 950 Kč
72427	elektromechanik	6,7,8,9	805	15 640 Kč	19 460 Kč
72447	návěstní, spojový dozorce	5,6,7	231	14 280 Kč	16 950 Kč
83111	strojvedoucí Pendolino	11	38	22 020 Kč	22 020 Kč
83112	strojvedoucí	8,9,10,11	3501	18 150 Kč	22 020 Kč
83118	strojvedoucí v přípravě	6	297	15 640 Kč	15 640 Kč
	strojvedoucí s komerčním				
83119	odbavením	10	498	20 820 Kč	20 820 Kč
83132	vedoucí posunu	6,7	396	15 640 Kč	16 950 Kč
83135	signalista	5,6,7	2357	14 280 Kč	16 950 Kč
83136	posunovač	5,6	481	14 280 Kč	15 640 Kč
83137	výhybkář	3,4	217	11 720 Kč	13 030 Kč
83141	staniční dozorce	6,7	422	15 640 Kč	16 950 Kč
83142	dozorce výhybek	5	973	14 280 Kč	14 280 Kč
83143	závorář	3	129	11 720 Kč	11 720 Kč
83145	hradlař	3,4	115	11 720 Kč	13 030 Kč
83148	dozorce depa	6	211	15 640 Kč	15 640 Kč
93398	staniční dělník	1,2,3	437	9 050 Kč	11 720 Kč
	Celkem		25283		

KZAM	Mzda 2009 nižší	Mzda 2009 vyšší	Celkem rozdíl nižší	Celkem rozdíl vyšší
21293	21 820 Kč	23 080 Kč	225 000 Kč	238 500 Kč
21296	24 500 Kč	27 530 Kč	931 840 Kč	1 048 320 Kč
31606	20 390 Kč	23 080 Kč	4 397 040 Kč	5 011 680 Kč
31608	21 820 Kč	24 500 Kč	135 000 Kč	151 200 Kč
31628	21 820 Kč	24 500 Kč	192 000 Kč	215 040 Kč
31635	24 500 Kč	24 500 Kč	137 760 Kč	137 760 Kč
41315	13 660 Kč	14 970 Kč	294 840 Kč	322 920 Kč
41332	19 020 Kč	21 820 Kč	84 390 Kč	97 000 Kč
41333	14 970 Kč	16 390 Kč	295 320 Kč	321 000 Kč
41335	19 020 Kč	21 820 Kč	172 260 Kč	198 000 Kč
42143	13 660 Kč	19 020 Kč	1 143 450 Kč	1 579 050 Kč
42244	12 280 Kč	16 390 Kč	99 680 Kč	133 500 Kč
51121	17 760 Kč	19 020 Kč	2 253 420 Kč	2 420 340 Kč
51122	16 390 Kč	17 760 Kč	351 000 Kč	379 080 Kč
51124	20 390 Kč	20 390 Kč	12 090 Kč	12 090 Kč
51125	19 020 Kč	19 020 Kč	14 790 Kč	14 790 Kč
72247	16 390 Kč	19 020 Kč	230 250 Kč	267 090 Kč
72341	13 660 Kč	19 020 Kč	364 770 Kč	503 730 Kč
72343	12 280 Kč	17 760 Kč	330 400 Kč	477 900 Kč
72427	16 390 Kč	20 390 Kč	603 750 Kč	748 650 Kč
72447	14 970 Kč	17 760 Kč	159 390 Kč	187 110 Kč
83111	23 080 Kč	23 080 Kč	40 280 Kč	40 280 Kč
83112	19 020 Kč	23 080 Kč	3 045 870 Kč	3 711 060 Kč
83118	16 390 Kč	16 390 Kč	222 750 Kč	222 750 Kč
83119	21 820 Kč	21 820 Kč	498 000 Kč	498 000 Kč
83132	16 390 Kč	17 760 Kč	297 000 Kč	320 760 Kč
83135	14 970 Kč	17 760 Kč	1 626 330 Kč	1 909 170 Kč
83136	14 970 Kč	16 390 Kč	331 890 Kč	360 750 Kč
83137	12 280 Kč	13 660 Kč	121 520 Kč	136 710 Kč
83141	16 390 Kč	17 760 Kč	316 500 Kč	341 820 Kč
83142	14 970 Kč	14 970 Kč	671 370 Kč	671 370 Kč
83143	12 280 Kč	12 280 Kč	72 240 Kč	72 240 Kč
83145	12 280 Kč	13 660 Kč	64 400 Kč	72 450 Kč
83148	16 390 Kč	16 390 Kč	158 250 Kč	158 250 Kč
93398	9 480 Kč	12 280 Kč	187 910 Kč	244 720 Kč
	Navýšení celkem měsíčně:		20 082 750,00 Kč	23 225 080,00 Kč
	Navýšení celkem ročně:		240 993 000,00 Kč	278 700 960,00 Kč

Vyčíslení celkového odstupného a navýšeného odstupného

Důvod propuštění	Násobek prům. mzdy dle ZP	Odstupné dle ZP	Nás. Prům. mzdy ZP + KS	Odstupné ZP + KS
Odstavec a) KS	3	124 348 716 Kč	5	207 247 860 Kč
Odstavec b) KS	3	124 348 716 Kč	5	207 247 860 Kč
Odstavec c) KS	12	497 394 864 Kč	15	621 743 580 Kč
Odstavec d) KS	3	124 348 716 Kč	7	290 147 004 Kč
Odstavec e) KS	0	0 Kč	7	290 147 004 Kč
Odstavec f) KS - odchod do 1 měsíce od org. změny a odpracoval 5 let	3	124 348 716 Kč	6	248 697 432 Kč
Odstavec f) KS - odchod do 1 měsíce od org. změny a odpracoval 20 let	3	124 348 716 Kč	8	331 596 576 Kč
Odstavec f) KS - do 1 měsíce před org. změnou a odpracoval 5 let	3	124 348 716 Kč	7	290 147 004 Kč
Odstavec f) KS - odchod do 1 měsíce před org. změnou a odpracoval 20 let	3	124 348 716 Kč	9	373 046 148 Kč

Propuštění zaměstnanci r. 2008
Průměrná mzda 2008

1646
25 182 Kč

Dovolená

Název profese	Počet zam.	Týdenní prac. doba	Výměra dovolené	Navýšení oproti ZP	Navýšené prům. prost. na 1 zam.	Prům. prost. za profesi
specialista	225	40	6	2	11 640 Kč	2 619 000 Kč
systémový specialista	832	40	6	2	11 640 Kč	9 684 480 Kč
výpravčí	4728	36	5	1	5 820 Kč	27 516 960 Kč
dozorčí provozu	135	36	5	1	5 820 Kč	785 700 Kč
strojmistr	192	36	5	1	5 820 Kč	1 117 440 Kč
provozní dispečer	123	36	5	1	5 820 Kč	715 860 Kč
skladník přepravy	468	37,5	6	2	11 640 Kč	5 447 520 Kč
vlakový revizor	97	36	5	1	5 820 Kč	564 540 Kč
operátor žel. dopravy	428	36	5	1	5 820 Kč	2 490 960 Kč
komandující	198	37,5	6	2	11 640 Kč	2 304 720 Kč
osobní pokladní	1815	40	6	2	11 640 Kč	21 126 600 Kč
informátor žel. dopravy	178	37,5	5	1	5 820 Kč	1 035 960 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	2782	36	5	1	5 820 Kč	16 191 240 Kč
průvodčí os. vlaků	468	36	5	1	5 820 Kč	2 723 760 Kč
vedoucí stevard Pendolino	13	36	5	1	5 820 Kč	75 660 Kč
stevard Pendolino	17	36	5	1	5 820 Kč	98 940 Kč
vozmistr kolej. vozidel	307	36	5	1	5 820 Kč	1 786 740 Kč
mechanik motor. Lokomotiv	579	36	5	1	5 820 Kč	3 369 780 Kč
zámečnick kole. vozidel	590	36	5	1	5 820 Kč	3 433 800 Kč
elektromechanik	805	36	5	1	5 820 Kč	4 685 100 Kč
návěstník, spojový dozorce	231	37,5	5	1	5 820 Kč	1 344 420 Kč
strojvedoucí Pendolino	38	36	5	1	5 820 Kč	221 160 Kč
strojvedoucí	3501	36	5	1	5 820 Kč	20 375 820 Kč
strojvedoucí v přípravě	297	36	5	1	5 820 Kč	1 728 540 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	498	36	5	1	5 820 Kč	2 898 360 Kč
vedoucí posunu	396	36	5	1	5 820 Kč	2 304 720 Kč
signalista	2357	36	5	1	5 820 Kč	13 717 740 Kč
posunovač	481	36	5	1	5 820 Kč	2 799 420 Kč
výhybkář	217	36	5	1	5 820 Kč	1 262 940 Kč
staniční dozorce	422	36	5	1	5 820 Kč	2 456 040 Kč
dozorce výhybek	973	37,5	6	2	11 640 Kč	11 325 720 Kč
závorář	129	37,5	6	2	11 640 Kč	1 501 560 Kč
hradlař	115	37,5	6	2	11 640 Kč	1 338 600 Kč
dozorce depa	211	36	5	1	5 820 Kč	1 228 020 Kč
staniční dělník	437	37,5	6	2	11 640 Kč	5 086 680 Kč
		36				33 430 080 Kč
		37,5				29 385 180 Kč
		40				114 549 240 Kč
Celkem	25283				256 080 Kč	177 364 500 Kč

Průměrná mzda 2009

26 190 Kč

Týdenní průměrná mzda 2009

5 820 Kč

Kapitálové pojištění a penzijní připojištění

Název profese	Počet zam.	Sazba pen. připojištění	Kapitálové pojištění/měs.	Penzijní připojištění/měs.
specialista	225	800 Kč	180 000 Kč	180 000 Kč
systémový specialista	832	800 Kč	665 600 Kč	665 600 Kč
výpravčí	4728	1 100 Kč	3 782 400 Kč	5 200 800 Kč
dozorčí provozu	135	1 100 Kč	108 000 Kč	148 500 Kč
strojmistr	192	1 100 Kč	153 600 Kč	211 200 Kč
provozní dispečer	123	1 100 Kč	98 400 Kč	135 300 Kč
skladník přepravy	468	900 Kč	374 400 Kč	421 200 Kč
vlakový revizor	97	1 100 Kč	77 600 Kč	106 700 Kč
operátor žel. dopravy	428	900 Kč	342 400 Kč	385 200 Kč
komandující	198	1 100 Kč	158 400 Kč	217 800 Kč
osobní pokladní	1815	900 Kč	1 452 000 Kč	1 633 500 Kč
informátor žel. Dopravy	178	900 Kč	142 400 Kč	160 200 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	2782	1 250 Kč	2 225 600 Kč	3 477 500 Kč
průvodčí os. vlaků	468	1 250 Kč	374 400 Kč	585 000 Kč
vedoucí stevard Pendolino	13	1 250 Kč	10 400 Kč	16 250 Kč
stevard Pendolino	17	1 250 Kč	13 600 Kč	21 250 Kč
vozmistr kolej. vozidel	307	1 100 Kč	245 600 Kč	337 700 Kč
mechanik motor. lokomotiv	579	900 Kč	463 200 Kč	521 100 Kč
zámečnick kolejk. vozidel	590	900 Kč	472 000 Kč	531 000 Kč
elektromechanik	805	900 Kč	644 000 Kč	724 500 Kč
návěstník, spojový dozorce	231	900 Kč	184 800 Kč	207 900 Kč
strojvedoucí Pendolino	38	1 250 Kč	30 400 Kč	47 500 Kč
strojvedoucí	3501	1 250 Kč	2 800 800 Kč	4 376 250 Kč
strojvedoucí v přípravě	297	800 Kč	237 600 Kč	237 600 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	498	1 250 Kč	398 400 Kč	622 500 Kč
vedoucí posunu	396	1 100 Kč	316 800 Kč	435 600 Kč
signalista	2357	1 100 Kč	1 885 600 Kč	2 592 700 Kč
posunovač	481	1 100 Kč	384 800 Kč	529 100 Kč
výhybkář	217	1 100 Kč	173 600 Kč	238 700 Kč
staniční dozorce	422	1 100 Kč	337 600 Kč	464 200 Kč
dozorce výhybek	973	1 100 Kč	778 400 Kč	1 070 300 Kč
závorář	129	1 100 Kč	103 200 Kč	141 900 Kč
hradlař	115	1 100 Kč	92 000 Kč	126 500 Kč
dozorce depa	211	1 100 Kč	168 800 Kč	232 100 Kč
staniční dělník	437	900 Kč	349 600 Kč	393 300 Kč
Celkem	25283		20 226 400 Kč	27 396 450 Kč

Celkem ročně

242 716 800 Kč 328 757 400 Kč

Příspěvek na penzijní připojištění

Kategorie zaměstnanců	příspěvek/Kč
neoznačené profese - kategorie 1	800 Kč
vybrané profese- kategorie 2	900 Kč
vybrané profese - kategorie 3	1 100 Kč
vybrané profese - kategorie 4	1 100 Kč
vybrané profese- kategorie 5	1 250 Kč

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na kapitálové připojištění	800 Kč
--------------------------------------	--------

Příplatek za režim práce

Název profese	Tarifní třída	Počet zam.	Týdenní prac. doba	Sazba	Příplatek os. /měs.	Příplatek os./ rok	Příplatek profese/ měs.	Příplatek profese /rok
specialista	10,11	225	40	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
systémový specialista	12,13,14	832	40	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
výpravčí	9,10,11	4728	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	7 517 520 Kč	90 210 240 Kč
dozorčí provozu	10,11,12	135	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	214 650 Kč	2 575 800 Kč
strojmistr	10,11,12	192	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	305 280 Kč	3 663 360 Kč
provozní dispečer	12	123	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	195 570 Kč	2 346 840 Kč
skladník přepravy	4,5	468	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	776 880 Kč	9 322 560 Kč
vlakový revizor	8,9,10	97	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	185 076 Kč	2 220 912 Kč
operátor žel. dopravy	5,6	428	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	680 520 Kč	8 166 240 Kč
komandující	8,9,10	198	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	328 680 Kč	3 944 160 Kč
osobní pokladní	4,6,7,8	1815	40	7 Kč	1 239 Kč	14 868 Kč	2 248 785 Kč	26 985 420 Kč
informátor žel. Dopravy	3,4,5,6	178	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	295 480 Kč	3 545 760 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	7,8	2782	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	5 308 056 Kč	63 696 672 Kč
průvodčí os. vlaků	6,7	468	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	892 944 Kč	10 715 328 Kč
vedoucí stevard Pendolino	9	13	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	24 804 Kč	297 648 Kč
steward Pendolino	8	17	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	32 436 Kč	389 232 Kč
vozmistr kolej. vozidel	6,7,8	307	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	488 130 Kč	5 857 560 Kč
mechanik motor. lokomotiv	4,5,6,7,8	579	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	920 610 Kč	11 047 320 Kč
zámečnick kolej. vozidel	3,4,5,6,7	590	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	938 100 Kč	11 257 200 Kč
elektromechanik	6,7,8,9	805	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	1 279 950 Kč	15 359 400 Kč
návěštní, spojový dozorce	5,6,7	231	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	383 460 Kč	4 601 520 Kč
strojvedoucí Pendolino	11	38	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	72 504 Kč	870 048 Kč
strojvedoucí	8,9,10,11	3501	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	6 679 908 Kč	80 158 896 Kč
strojvedoucí v přípravě	6	297	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	566 676 Kč	6 800 112 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	10	498	36	12 Kč	1 908 Kč	22 896 Kč	950 184 Kč	11 402 208 Kč
vedoucí posunu	6,7	396	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	629 640 Kč	7 555 680 Kč
signalista	5,6,7	2357	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	3 747 630 Kč	44 971 560 Kč
posunovač	5,6	481	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	764 790 Kč	9 177 480 Kč
výhybkář	3,4	217	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	345 030 Kč	4 140 360 Kč
staniční dozorce	6,7	422	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	670 980 Kč	8 051 760 Kč
dozorce výhybek	5	973	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	1 615 180 Kč	19 382 160 Kč
závorář	3	129	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	214 140 Kč	2 569 680 Kč
hradlař	3,4	115	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	190 900 Kč	2 290 800 Kč
dozorce depa	6	211	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	335 490 Kč	4 025 880 Kč
staniční dělník	1,2,3	437	37,5	10 Kč	1 660 Kč	19 920 Kč	725 420 Kč	8 705 040 Kč
Celkem		25283					40 525 403 Kč	486 304 836 Kč
	36 hod./ týdně	37,5 hod./ týdně	40 hod./týdně					
Norma pracovní doby měsíčně (31 dnů)	159	166	177					

Odměna za udržení kvalifikace

Název profese	Počet zam.	Výše odměny	Celkem za profesi
specialista	225	0 Kč	0 Kč
systémový specialista	832	0 Kč	0 Kč
výpravčí	4728	6 000 Kč	28 368 000 Kč
dozorčí provozu	135	6 000 Kč	810 000 Kč
strojmistr	192	3 000 Kč	576 000 Kč
provozní dispečer	123	6 000 Kč	738 000 Kč
skladník přepravy	468	2 000 Kč	936 000 Kč
vlakový revizor	97	3 000 Kč	291 000 Kč
operátor žel. dopravy	428	3 000 Kč	1 284 000 Kč
komandující	198	3 000 Kč	594 000 Kč
osobní pokladní	1815	3 000 Kč	5 445 000 Kč
informátor žel. Dopravy	178	2 000 Kč	356 000 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	2782	3 000 Kč	8 346 000 Kč
průvodčí os. vlaků	468	3 000 Kč	1 404 000 Kč
vedoucí stevard Pendolino	13	3 000 Kč	39 000 Kč
stevard Pendolino	17	3 000 Kč	51 000 Kč
vozmistr kolej. vozidel	307	6 000 Kč	1 842 000 Kč
mechanik motor. lokomotiv	579	2 000 Kč	1 158 000 Kč
zámečnick kolej. vozidel	590	2 000 Kč	1 180 000 Kč
elektromechanik	805	2 000 Kč	1 610 000 Kč
návěstní, spojový dozorce	231	1 000 Kč	231 000 Kč
strojvedoucí Pendolino	38	6 000 Kč	228 000 Kč
strojvedoucí	3501	6 000 Kč	21 006 000 Kč
strojvedoucí v přípravě	297	0 Kč	0 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	498	6 000 Kč	2 988 000 Kč
vedoucí posunu	396	3 000 Kč	1 188 000 Kč
signalista	2357	3 000 Kč	7 071 000 Kč
posunovač	481	3 000 Kč	1 443 000 Kč
výhybkář	217	2 000 Kč	434 000 Kč
staniční dozorce	422	3 000 Kč	1 266 000 Kč
dozorce výhybek	973	3 000 Kč	2 919 000 Kč
závorář	129	2 000 Kč	258 000 Kč
hradlař	115	2 000 Kč	230 000 Kč
dozorce depa	211	3 000 Kč	633 000 Kč
staniční dělník	437	1 000 Kč	437 000 Kč
Celkem	25283		95 360 000 Kč

Příplatek za praxi

pásmo / délka praxe	3 r.	6 r.	9 r.	12 r.	15 r.	18 r.	21 r.	24 r.	27 r.	30 r.	Celkem na 1 zam.
1	40 Kč	80 Kč	120 Kč	160 Kč	210 Kč	270 Kč	340 Kč	410 Kč	480 Kč	550 Kč	75 960 Kč
2	40 Kč	80 Kč	130 Kč	190 Kč	250 Kč	330 Kč	410 Kč	490 Kč	570 Kč	650 Kč	89 640 Kč
3	40 Kč	80 Kč	140 Kč	210 Kč	300 Kč	390 Kč	480 Kč	570 Kč	660 Kč	750 Kč	103 320 Kč
4	40 Kč	90 Kč	150 Kč	250 Kč	350 Kč	450 Kč	550 Kč	650 Kč	750 Kč	850 Kč	118 080 Kč
5	40 Kč	90 Kč	180 Kč	290 Kč	400 Kč	510 Kč	620 Kč	730 Kč	840 Kč	950 Kč	133 200 Kč
6	50 Kč	100 Kč	210 Kč	330 Kč	450 Kč	570 Kč	690 Kč	810 Kč	930 Kč	1 050 Kč	149 040 Kč
7	60 Kč	120 Kč	240 Kč	370 Kč	500 Kč	630 Kč	760 Kč	890 Kč	1 020 Kč	1 150 Kč	165 240 Kč
8	70 Kč	140 Kč	270 Kč	410 Kč	550 Kč	690 Kč	830 Kč	970 Kč	1 110 Kč	1 250 Kč	181 440 Kč
9	80 Kč	160 Kč	300 Kč	450 Kč	600 Kč	750 Kč	900 Kč	1 050 Kč	1 200 Kč	1 350 Kč	197 640 Kč
10	90 Kč	180 Kč	330 Kč	490 Kč	650 Kč	810 Kč	970 Kč	1 130 Kč	1 290 Kč	1 450 Kč	213 840 Kč
11	100 Kč	210 Kč	390 Kč	570 Kč	750 Kč	930 Kč	1 110 Kč	1 290 Kč	1 470 Kč	1 650 Kč	245 520 Kč
12	110 Kč	250 Kč	450 Kč	650 Kč	850 Kč	1 050 Kč	1 250 Kč	1 450 Kč	1 650 Kč	1 850 Kč	277 560 Kč
13	120 Kč	290 Kč	510 Kč	730 Kč	950 Kč	1 170 Kč	1 390 Kč	1 610 Kč	1 830 Kč	2 050 Kč	309 600 Kč
14	130 Kč	330 Kč	570 Kč	810 Kč	1 050 Kč	1 290 Kč	1 530 Kč	1 770 Kč	2 010 Kč	2 250 Kč	341 640 Kč
15	140 Kč	370 Kč	630 Kč	890 Kč	1 150 Kč	1 410 Kč	1 670 Kč	1 930 Kč	2 190 Kč	2 450 Kč	373 680 Kč
16	150 Kč	410 Kč	690 Kč	970 Kč	1 250 Kč	1 530 Kč	1 810 Kč	2 090 Kč	2 370 Kč	2 650 Kč	405 720 Kč

Celkem

3 381 120 Kč

Návrh navýšení mzdy pro rok 2010 ve srovnání s rokem 2009

Název profese	Tarifní třída	Počet zam.	Mzda 2009 nižší	Mzda 2009 vyšší
specialista	10,11	225	21 820 Kč	23 080 Kč
systémový specialista	12,13,14	832	24 500 Kč	27 530 Kč
výpravčí	9,10,11	4728	20 390 Kč	23 080 Kč
dozorčí provozu	10,11,12	135	21 820 Kč	24 500 Kč
strojmistr	10,11,12	192	21 820 Kč	24 500 Kč
provozní dispečer	12	123	24 500 Kč	24 500 Kč
skladník přepravy	4,5	468	13 660 Kč	14 970 Kč
vlakový revizor	8,9,10	97	19 020 Kč	21 820 Kč
operátor žel. dopravy	5,6	428	14 970 Kč	16 390 Kč
komandující	8,9,10	198	19 020 Kč	21 820 Kč
osobní pokladní	4,6,7,8	1815	13 660 Kč	19 020 Kč
informátor žel. dopravy	3,4,5,6	178	12 280 Kč	16 390 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	7,8	2782	17 760 Kč	19 020 Kč
průvodčí os. vlaků	6,7	468	16 390 Kč	17 760 Kč
vedoucí stevard Pendolino	9	13	20 390 Kč	20 390 Kč
stevard Pendolino	8	17	19 020 Kč	19 020 Kč
vozmistr kolej. vozidel	6,7,8	307	16 390 Kč	19 020 Kč
mechanik motor. lokomotiv	4,5,6,7,8	579	13 660 Kč	19 020 Kč
zámečnick kolejk. vozidel	3,4,5,6,7	590	12 280 Kč	17 760 Kč
elektromechanik	6,7,8,9	805	16 390 Kč	20 390 Kč
návěstní, spojový dozorce	5,6,7	231	14 970 Kč	17 760 Kč
strojvedoucí Pendolino	11	38	23 080 Kč	23 080 Kč
strojvedoucí	8,9,10,11	3501	19 020 Kč	23 080 Kč
strojvedoucí v přípravě	6	297	16 390 Kč	16 390 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	10	498	21 820 Kč	21 820 Kč
vedoucí posunu	6,7	396	16 390 Kč	17 760 Kč
signalista	5,6,7	2357	14 970 Kč	17 760 Kč
posunovač	5,6	481	14 970 Kč	16 390 Kč
výhybkář	3,4	217	12 280 Kč	13 660 Kč
staniční dozorce	6,7	422	16 390 Kč	17 760 Kč
dozorce výhybek	5	973	14 970 Kč	14 970 Kč
závorář	3	129	12 280 Kč	12 280 Kč
hradlař	3,4	115	12 280 Kč	13 660 Kč
dozorce depa	6	211	16 390 Kč	16 390 Kč
staniční dělník	1,2,3	437	9 480 Kč	12 280 Kč
Celkem		25283		

Název profese	Mzda 2010 nižší	Mzda 2010 vyšší	Celkem rozdíl nižší	Celkem rozdíl vyšší
specialista	22 475 Kč	23 772 Kč	147 285 Kč	155 790 Kč
systémový specialista	25 235 Kč	28 356 Kč	611 520 Kč	687 149 Kč
výpravčí	21 002 Kč	23 772 Kč	2 892 118 Kč	3 273 667 Kč
dozorčí provozu	22 475 Kč	25 235 Kč	88 371 Kč	99 225 Kč
strojmistr	22 475 Kč	25 235 Kč	125 683 Kč	141 120 Kč
provozní dispečer	25 235 Kč	25 235 Kč	90 405 Kč	90 405 Kč
skladník přepravy	14 070 Kč	15 419 Kč	191 786 Kč	210 179 Kč
vlakový revizor	19 591 Kč	22 475 Kč	55 348 Kč	63 496 Kč
operátor žel. dopravy	15 419 Kč	16 882 Kč	192 215 Kč	210 448 Kč
komandující	19 591 Kč	22 475 Kč	112 979 Kč	129 611 Kč
osobní pokladní	14 070 Kč	19 591 Kč	743 787 Kč	1 035 639 Kč
informátor žel. dopravy	12 648 Kč	16 882 Kč	65 575 Kč	87 523 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	18 293 Kč	19 591 Kč	1 482 250 Kč	1 587 409 Kč
průvodčí os. vlaků	16 882 Kč	18 293 Kč	230 116 Kč	249 350 Kč
vedoucí stevard Pendolino	21 002 Kč	21 002 Kč	7 952 Kč	7 952 Kč
stevard Pendolino	19 591 Kč	19 591 Kč	9 700 Kč	9 700 Kč
vozmistr kolej. vozidel	16 882 Kč	19 591 Kč	150 952 Kč	175 174 Kč
mechanik motor. lokomotiv	14 070 Kč	19 591 Kč	237 274 Kč	330 377 Kč
zámečnick kolejj. vozidel	12 648 Kč	18 293 Kč	217 356 Kč	314 352 Kč
elektromechanik	16 882 Kč	21 002 Kč	395 819 Kč	492 419 Kč
návěstní, spojový dozorce	15 419 Kč	18 293 Kč	103 742 Kč	123 077 Kč
strojvedoucí Pendolino	23 772 Kč	23 772 Kč	26 311 Kč	26 311 Kč
strojvedoucí	19 591 Kč	23 772 Kč	1 997 671 Kč	2 424 092 Kč
strojvedoucí v přípravě	16 882 Kč	16 882 Kč	146 035 Kč	146 035 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	22 475 Kč	22 475 Kč	325 991 Kč	325 991 Kč
vedoucí posunu	16 882 Kč	18 293 Kč	194 713 Kč	210 989 Kč
signalista	15 419 Kč	18 293 Kč	1 058 529 Kč	1 255 810 Kč
posunovač	15 419 Kč	16 882 Kč	216 017 Kč	236 508 Kč
výhybkář	12 648 Kč	14 070 Kč	79 943 Kč	88 927 Kč
staniční dozorce	16 882 Kč	18 293 Kč	207 497 Kč	224 842 Kč
dozorce výhybek	15 419 Kč	15 419 Kč	436 974 Kč	436 974 Kč
závorář	12 648 Kč	12 648 Kč	47 524 Kč	47 524 Kč
hradlař	12 648 Kč	14 070 Kč	42 366 Kč	47 127 Kč
dozorce depa	16 882 Kč	16 882 Kč	103 749 Kč	103 749 Kč
staniční dělník	9 764 Kč	12 648 Kč	124 283 Kč	160 991 Kč
Celkem	Navýšení celkem měsíčně		13 159 835 Kč	15 209 930 Kč
	Navýšení celkem ročně:		157 918 014 Kč	182 519 158 Kč

Název profese	Mzda 2010 nižší za profesi	Mzda 2010 vyšší za profesi
specialista	5 056 785 Kč	5 348 790 Kč
systémový specialista	20 995 520 Kč	23 592 109 Kč
výpravčí	99 296 038 Kč	112 395 907 Kč
dozorčí provozu	3 034 071 Kč	3 406 725 Kč
strojmistr	4 315 123 Kč	4 845 120 Kč
provozní dispečer	3 103 905 Kč	3 103 905 Kč
skladník přepravy	6 584 666 Kč	7 216 139 Kč
vlakový revizor	1 900 288 Kč	2 180 036 Kč
operátor žel. dopravy	6 599 375 Kč	7 225 368 Kč
komandující	3 878 939 Kč	4 449 971 Kč
osobní pokladní	25 536 687 Kč	35 556 939 Kč
informátor žel. dopravy	2 251 415 Kč	3 004 943 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	50 890 570 Kč	54 501 049 Kč
průvodčí os. vlaků	7 900 636 Kč	8 561 030 Kč
vedoucí stevard Pendolino	273 022 Kč	273 022 Kč
stevard Pendolino	333 040 Kč	333 040 Kč
vozmistr kolej. vozidel	5 182 682 Kč	6 014 314 Kč
mechanik motor. lokomotiv	8 146 414 Kč	11 342 957 Kč
zámečnick kolejk. vozidel	7 462 556 Kč	10 792 752 Kč
elektromechanik	13 589 769 Kč	16 906 369 Kč
návěstní, spojový dozorce	3 561 812 Kč	4 225 637 Kč
strojvedoucí Pendolino	903 351 Kč	903 351 Kč
strojvedoucí	68 586 691 Kč	83 227 172 Kč
strojvedoucí v přípravě	5 013 865 Kč	5 013 865 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	11 192 351 Kč	11 192 351 Kč
vedoucí posunu	6 685 153 Kč	7 243 949 Kč
signalista	36 342 819 Kč	43 116 130 Kč
posunovač	7 416 587 Kč	8 120 098 Kč
výhybkář	2 744 703 Kč	3 053 147 Kč
staniční dozorce	7 124 077 Kč	7 719 562 Kč
dozorce výhybek	15 002 784 Kč	15 002 784 Kč
závorář	1 631 644 Kč	1 631 644 Kč
hradlař	1 454 566 Kč	1 618 027 Kč
dozorce depa	3 562 039 Kč	3 562 039 Kč
staniční dělník	4 267 043 Kč	5 527 351 Kč
Celkem	451 820 985 Kč	522 207 590 Kč

Dovolená

Název profese	Počet zam.	Týdenní prac. doba	Výměra dovolené	Navýšení oproti ZP	1. návrh výměru dovolené
specialista	225	40	6	2	1
systémový specialista	832	40	6	2	1
výpravčí	4728	36	5	1	0
dozorčí provozu	135	36	5	1	0
strojmistr	192	36	5	1	0
provozní dispečer	123	36	5	1	0
skladník přepravy	468	37,5	6	2	1
vlakový revizor	97	36	5	1	0
operátor žel. dopravy	428	36	5	1	0
komandující	198	37,5	6	2	1
osobní pokladní	1815	40	6	2	1
informátor žel. Dopravy	178	37,5	5	1	0
vlakvedoucí os. vlaků	2782	36	5	1	0
průvodčí os. vlaků	468	36	5	1	0
vedoucí stevard Pendolino	13	36	5	1	0
stevard Pendolino	17	36	5	1	0
vozmistr kolej. vozidel	307	36	5	1	0
mechanik motor. lokomotiv	579	36	5	1	0
zámečnick kolej. vozidel	590	36	5	1	0
elektromechanik	805	36	5	1	0
návěstník, spojový dozorce	231	37,5	5	1	0
strojvedoucí Pendolino	38	36	5	1	0
strojvedoucí	3501	36	5	1	0
strojvedoucí v přípravě	297	36	5	1	0
strojvedoucí s komerčním odbavením	498	36	5	1	0
vedoucí posunu	396	36	5	1	0
signalista	2357	36	5	1	0
posunovač	481	36	5	1	0
výhybkář	217	36	5	1	0
staniční dozorce	422	36	5	1	0
dozorce výhybek	973	37,5	6	2	1
závorář	129	37,5	6	2	1
hradlař	115	37,5	6	2	1
dozorce depa	211	36	5	1	0
staniční dělník	437	37,5	6	2	1
		36			
		37,5			
		40			
Celkem	25283				

Průměrná mzda 2009

26 976 Kč

Týdenní průměrná mzda 2009

5 995 Kč

Název profese	Navýšené prům. prost. na 1 zam.	Prům. prost. za profesi	Náklady na navýšení 2010
specialista	5 995 Kč	1 348 875 Kč	2 697 750 Kč
systémový specialista	5 995 Kč	4 987 840 Kč	9 975 680 Kč
výpravčí	0 Kč	0 Kč	28 344 360 Kč
dozorčí provozu	0 Kč	0 Kč	809 325 Kč
strojmistr	0 Kč	0 Kč	1 151 040 Kč
provozní dispečer	0 Kč	0 Kč	737 385 Kč
skladník přepravy	5 995 Kč	2 805 660 Kč	5 611 320 Kč
vlakový revizor	0 Kč	0 Kč	581 515 Kč
operátor žel. dopravy	0 Kč	0 Kč	2 565 860 Kč
komandující	5 995 Kč	1 187 010 Kč	2 374 020 Kč
osobní pokladní	5 995 Kč	10 880 925 Kč	21 761 850 Kč
informátor žel. Dopravy	0 Kč	0 Kč	1 067 110 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	0 Kč	0 Kč	16 678 090 Kč
průvodčí os. vlaků	0 Kč	0 Kč	2 805 660 Kč
vedoucí stevard Pendolino	0 Kč	0 Kč	77 935 Kč
stevard Pendolino	0 Kč	0 Kč	101 915 Kč
vozmistr kolej. vozidel	0 Kč	0 Kč	1 840 465 Kč
mechanik motor. lokomotiv	0 Kč	0 Kč	3 471 105 Kč
zámečnick koleje. vozidel	0 Kč	0 Kč	3 537 050 Kč
elektromechanik	0 Kč	0 Kč	4 825 975 Kč
návěstní, spojový dozorce	0 Kč	0 Kč	1 384 845 Kč
strojvedoucí Pendolino	0 Kč	0 Kč	227 810 Kč
strojvedoucí	0 Kč	0 Kč	20 988 495 Kč
strojvedoucí v přípravě	0 Kč	0 Kč	1 780 515 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	0 Kč	0 Kč	2 985 510 Kč
vedoucí posunu	0 Kč	0 Kč	2 374 020 Kč
signalista	0 Kč	0 Kč	14 130 215 Kč
posunovač	0 Kč	0 Kč	2 883 595 Kč
výhybkář	0 Kč	0 Kč	1 300 915 Kč
staniční dozorce	0 Kč	0 Kč	2 529 890 Kč
dozorce výhybek	5 995 Kč	5 833 135 Kč	11 666 270 Kč
závorář	5 995 Kč	773 355 Kč	1 546 710 Kč
hradlař	5 995 Kč	689 425 Kč	1 378 850 Kč
dozorce depa	0 Kč	0 Kč	1 264 945 Kč
staniční dělník	5 995 Kč	2 619 815 Kč	5 239 630 Kč
Celkem	53 955 Kč	31 126 040 Kč	182 697 625 Kč

Název profese	Poznámka	2. návrh výměru dovolené	Prům. prost. za profesi ²
specialista		1	1 348 875 Kč
systémový specialista	odstavec H	1	4 987 840 Kč
výpravčí		1	28 344 360 Kč
dozorčí provozu	celkem 40 hod./týd.	1	809 325 Kč
strojmistr	17 217 640,00 Kč	1	1 151 040 Kč
provozní dispečer		1	737 385 Kč
skladník přepravy	celkem 37,5 hod./týd.	1	2 805 660 Kč
vlakový revizor	13 908 400,00 Kč	1	581 515 Kč
operátor žel. dopravy		1	2 565 860 Kč
komandující	celkem 36 hod./týd.	1	1 187 010 Kč
osobní pokladní	0 Kč	1	10 880 925 Kč
informátor žel. Dopravy		1	1 067 110 Kč
vlakvedoucí os. vlaků		1	16 678 090 Kč
průvodčí os. vlaků		1	2 805 660 Kč
vedoucí stevard Pendolino	Odstavec I	1	77 935 Kč
stevard Pendolino		1	101 915 Kč
vozmistr kolej. vozidel	celkem 40 hod./týd.	1	1 840 465 Kč
mechanik motor. lokomotiv	34 435 280,00 Kč	1	3 471 105 Kč
zámečnick kolej. vozidel		1	3 537 050 Kč
elektromechanik	celkem 37,5 hod./týd.	1	4 825 975 Kč
návěstní, spojový dozorce	30 268 755,00 Kč	1	1 384 845 Kč
strojvedoucí Pendolino		1	227 810 Kč
strojvedoucí	celkem 36 hod./týd.	1	20 988 495 Kč
strojvedoucí v přípravě	115 463 700,00 Kč	1	1 780 515 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením		1	2 985 510 Kč
vedoucí posunu		1	2 374 020 Kč
signalista		1	14 130 215 Kč
posunovač		1	2 883 595 Kč
výhybkář		1	1 300 915 Kč
staniční dozorce		1	2 529 890 Kč
dozorce výhybek		1	5 833 135 Kč
závorář		1	773 355 Kč
hradlař		1	689 425 Kč
dozorce depa		1	1 264 945 Kč
staniční dělník		1	2 619 815 Kč
			117 993 590 Kč
			16 360 355 Kč
			17 217 640 Kč
Celkem			151 571 585 Kč

Stejnokroje

Název profese	Počet zam.	Měsíčně	Ročně
specialista	225		
systémový specialista	832	83 200 Kč	998 400 Kč
výpravčí	4728	472 800 Kč	5 673 600 Kč
dozorčí provozu	135		
strojmistr	192		
provozní dispečer	123		
skladník přepravy	468	46 800 Kč	561 600 Kč
vlakový revizor	97		
operátor žel. dopravy	428		
komandující	198		
osobní pokladní	1815	181 500 Kč	2 178 000 Kč
informátor žel. Dopravy	178	17 800 Kč	213 600 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	2782	278 200 Kč	3 338 400 Kč
průvodčí os. vlaků	468	46 800 Kč	561 600 Kč
vedoucí stevard Pendolino	13	1 300 Kč	15 600 Kč
stevard Pendolino	17	1 700 Kč	20 400 Kč
vozmistr kolej. vozidel	307		
mechanik motor. lokomotiv	579		
zámečnick kolej. vozidel	590		
elektromechanik	805		
návěstní, spojový dozorce	231		
strojvedoucí Pendolino	38	3 800 Kč	45 600 Kč
strojvedoucí	3501	350 100 Kč	4 201 200 Kč
strojvedoucí v přípravě	297	29 700 Kč	356 400 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	498	49 800 Kč	597 600 Kč
vedoucí posunu	396		
signalista	2357		
posunovač	481		
výhybkář	217		
staniční dozorce	422		
dozorce výhybek	973		
závorář	129	12 900 Kč	154 800 Kč
hradlař	115		
dozorce depa	211		
staniční dělník	437		
Celkem	25283	1 576 400 Kč	18 916 800 Kč

Kapitálové pojištění a penzijní připojištění

Název profese	Počet zam.	Sazba pen. připojištění	Kapitálové pojištění/ měs.	Penzijní připojištění/ měs.
specialista	225	500 Kč	112 500 Kč	112 500 Kč
systémový specialista	832	500 Kč	416 000 Kč	416 000 Kč
výpravčí	4728	900 Kč	2 364 000 Kč	4 255 200 Kč
dozorčí provozu	135	700 Kč	67 500 Kč	94 500 Kč
strojmistr	192	700 Kč	96 000 Kč	134 400 Kč
provozní dispečer	123	700 Kč	61 500 Kč	86 100 Kč
skladník přepravy	468	600 Kč	234 000 Kč	280 800 Kč
vlakový revizor	97	700 Kč	48 500 Kč	67 900 Kč
operátor žel. dopravy	428	600 Kč	214 000 Kč	256 800 Kč
komandující	198	700 Kč	99 000 Kč	138 600 Kč
osobní pokladní	1815	600 Kč	907 500 Kč	1 089 000 Kč
informátor žel. Dopravy	178	600 Kč	89 000 Kč	106 800 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	2782	1 000 Kč	1 391 000 Kč	2 782 000 Kč
průvodčí os. vlaků	468	1 000 Kč	234 000 Kč	468 000 Kč
vedoucí stevard Pendolino	13	1 000 Kč	6 500 Kč	13 000 Kč
stevard Pendolino	17	1 000 Kč	8 500 Kč	17 000 Kč
vozmistr kolej. vozidel	307	900 Kč	153 500 Kč	276 300 Kč
mechanik motor. lokomotiv	579	600 Kč	289 500 Kč	347 400 Kč
zámečnick kolejk. vozidel	590	600 Kč	295 000 Kč	354 000 Kč
elektromechanik	805	600 Kč	402 500 Kč	483 000 Kč
návěstník, spojový dozorce	231	600 Kč	115 500 Kč	138 600 Kč
strojvedoucí Pendolino	38	1 000 Kč	19 000 Kč	38 000 Kč
strojvedoucí	3501	1 000 Kč	1 750 500 Kč	3 501 000 Kč
strojvedoucí v přípravě	297	500 Kč	148 500 Kč	148 500 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	498	1 000 Kč	249 000 Kč	498 000 Kč
vedoucí posunu	396	900 Kč	198 000 Kč	356 400 Kč
signalista	2357	700 Kč	1 178 500 Kč	1 649 900 Kč
posunovač	481	900 Kč	240 500 Kč	432 900 Kč
výhybkář	217	700 Kč	108 500 Kč	151 900 Kč
staniční dozorce	422	700 Kč	211 000 Kč	295 400 Kč
dozorce výhybek	973	700 Kč	486 500 Kč	681 100 Kč
závorář	129	700 Kč	64 500 Kč	90 300 Kč
hradlař	115	700 Kč	57 500 Kč	80 500 Kč
dozorce depa	211	700 Kč	105 500 Kč	147 700 Kč
staniční dělník	437	600 Kč	218 500 Kč	262 200 Kč
Celkem	25283		12 641 500 Kč	20 251 700 Kč
Celkem ročně			151 698 000 Kč	243 020 400 Kč

Příspěvek na penzijní připojištění

Kategorie zaměstnanců	příspěvek/Kč
neoznačené profese - kategorie 1	500 Kč
vybrané profese- kategorie 2	600 Kč
vybrané profese - kategorie 3	700 Kč
vybrané profese - kategorie 4	900 Kč
vybrané profese- kategorie 5	1 000 Kč

Příspěvek na penzijní připojištění

Příspěvek na kapitálové připojištění	500 Kč
--------------------------------------	--------

Příplatek za režim práce

Název profese	Tarifní třída	Počet zam.	Týdenní prac. doba	Sazba	Příplatek os. /měs.	Příplatek os./ rok	Příplatek profese/ měs.	Příplatek profese /rok
specialista	10,11	225	40	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
systémový specialista	12,13,14	832	40	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč
výpravčí	9,10,11	4728	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	5 262 264 Kč	63 147 168 Kč
dozorčí provozu	10,11,12	135	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	150 255 Kč	1 803 060 Kč
strojmistr	10,11,12	192	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	213 696 Kč	2 564 352 Kč
provozní dispečer	12	123	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	136 899 Kč	1 642 788 Kč
skladník přepravy	4,5	468	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	543 816 Kč	6 525 792 Kč
vlakový revizor	8,9,10	97	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	154 230 Kč	1 850 760 Kč
operátor žel. dopravy	5,6	428	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	476 364 Kč	5 716 368 Kč
komandující	8,9,10	198	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	230 076 Kč	2 760 912 Kč
osobní pokladní	4,6,7,8	1815	40	7 Kč	1 239 Kč	14 868 Kč	2 248 785 Kč	26 985 420 Kč
informátor žel. Dopravy	3,4,5,6	178	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	206 836 Kč	2 482 032 Kč
vlakvedoucí os. vlaků	7,8	2782	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	4 423 380 Kč	53 080 560 Kč
průvodčí os. vlaků	6,7	468	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	744 120 Kč	8 929 440 Kč
vedoucí stevard Pendolino	9	13	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	20 670 Kč	248 040 Kč
stevard Pendolino	8	17	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	27 030 Kč	324 360 Kč
vozmistr kolej. vozidel	6,7,8	307	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	341 691 Kč	4 100 292 Kč
mechanik motor. lokomotiv	4,5,6,7,8	579	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	644 427 Kč	7 733 124 Kč
zámečnický kolej. vozidel	3,4,5,6,7	590	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	656 670 Kč	7 880 040 Kč
elektromechanik	6,7,8,9	805	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	895 965 Kč	10 751 580 Kč
návěstník, spojový dozorce	5,6,7	231	37,5	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	257 103 Kč	3 085 236 Kč
strojvedoucí Pendolino	11	38	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	60 420 Kč	725 040 Kč
strojvedoucí	8,9,10,11	3501	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	5 566 590 Kč	66 799 080 Kč
strojvedoucí v přípravě	6	297	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	472 230 Kč	5 666 760 Kč
strojvedoucí s komerčním odbavením	10	498	36	10 Kč	1 590 Kč	19 080 Kč	791 820 Kč	9 501 840 Kč
vedoucí posunu	6,7	396	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	440 748 Kč	5 288 976 Kč
signalista	5,6,7	2357	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	2 623 341 Kč	31 480 092 Kč
posunovač	5,6	481	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	535 353 Kč	6 424 236 Kč
výhybkář	3,4	217	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	241 521 Kč	2 898 252 Kč
staniční dozorce	6,7	422	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	469 686 Kč	5 636 232 Kč
dozorce výhybek	5	973	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	1 130 626 Kč	13 567 512 Kč
závorář	3	129	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	149 898 Kč	1 798 776 Kč
hradlař	3,4	115	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	133 630 Kč	1 603 560 Kč
dozorce depa	6	211	36	7 Kč	1 113 Kč	13 356 Kč	234 843 Kč	2 818 116 Kč
staniční dělník	1,2,3	437	37,5	7 Kč	1 162 Kč	13 944 Kč	507 794 Kč	6 093 528 Kč
Celkem		25283					30 992 777 Kč	371 913 324 Kč
	36 hod./ týdně	37,5 hod./ týdně	40 hod./ týdně					
Norma pracovní doby měsíčně (31 dnů)	159	166	177					

Příplatek za praxi

pásmo / délka praxe	5 r.	10 r.	15 r.	20 r.	25 r.	30 r.	Celkem na 1 zam.
1	80 Kč	174 Kč	268 Kč	362 Kč	456 Kč	550 Kč	80 400 Kč
2	80 Kč	194 Kč	308 Kč	422 Kč	536 Kč	650 Kč	92 400 Kč
3	80 Kč	214 Kč	348 Kč	482 Kč	616 Kč	750 Kč	104 400 Kč
4	90 Kč	242 Kč	394 Kč	546 Kč	698 Kč	850 Kč	118 200 Kč
5	90 Kč	262 Kč	434 Kč	606 Kč	778 Kč	950 Kč	130 200 Kč
6	100 Kč	290 Kč	480 Kč	670 Kč	860 Kč	1 050 Kč	144 000 Kč
7	120 Kč	326 Kč	532 Kč	738 Kč	944 Kč	1 150 Kč	159 600 Kč
8	140 Kč	362 Kč	584 Kč	806 Kč	1 028 Kč	1 250 Kč	175 200 Kč
9	160 Kč	398 Kč	636 Kč	874 Kč	1 112 Kč	1 350 Kč	190 800 Kč
10	180 Kč	434 Kč	688 Kč	942 Kč	1 196 Kč	1 450 Kč	206 400 Kč
11	210 Kč	498 Kč	786 Kč	1 074 Kč	1 362 Kč	1 650 Kč	235 800 Kč
12	250 Kč	570 Kč	890 Kč	1 210 Kč	1 530 Kč	1 850 Kč	267 000 Kč
13	290 Kč	642 Kč	994 Kč	1 346 Kč	1 698 Kč	2 050 Kč	298 200 Kč
14	330 Kč	714 Kč	1 098 Kč	1 482 Kč	1 866 Kč	2 250 Kč	329 400 Kč
15	370 Kč	786 Kč	1 202 Kč	1 618 Kč	2 034 Kč	2 450 Kč	360 600 Kč
16	410 Kč	858 Kč	1 306 Kč	1 754 Kč	2 202 Kč	2 650 Kč	391 800 Kč

Celkem

3 284 400 Kč