Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
Odborové sdružení železničářů
Svaz Odborářů Služeb a Dopravy
Aliance drážního provozu
Federace vlakových čet
Unie železničních zaměstnanců
Demokratická Unie Odborářů
Federace vozmistrů
Federace železničářů ČR
Federace strojvůdců České republiky

Podniková

kolektivní smlouva

Správy železniční dopravní cesty, státní organizace

na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2019

č. j. 38 804/2017-SŽDC-GŘ-O10

OBSAH PKS SŽDC

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK 6
PREAMBULE 7
KAPITOLA I. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ 7
KAPITOLA II. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP 10
2.1 Sociální oblast 10
2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí 14
2.3 FKSP 16
KAPITOLA III. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ 17
3.1 Zaměstnanost a podmínky při uvolňování zaměstnanců 17
3.2 Základní principy odměňování 24
KAPITOLA IV. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ 24
PŘÍLOHA Č. 1 – PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST, DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI 28
Článek 1 – Základní pojmy 28
Článek 2 – Stanovená týdenní pracovní doba 30
Článek 3 – Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn 31
Článek 4 – Stanovená období sjednaná pro rozvržení stanovené týdenní pracovní doby 31
Článek 5 – Směna 32
Článek 6 – Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby 33
Článek 7 – Zaměstnanci letmo 34
Článek 8 – Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou 35
Článek 9 – Přestávka na jídlo a oddech, přiměřená doba na oddech a jídlo 35
Článek 10 – Nepřetržitý odpočinek mezi směnami 36
Článek 11 – Nepřetržitý odpočinek v týdnu 36
Článek 12 – Práce přesčas 37
Článek 13 – Práce ve svátek 38
Článek 14 – Práce v noci 38
Článek 15 – Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti 38
Článek 16 – Pracovní pohotovost 39
Článek 17 – Dovolená 40
Článek 18 – Překážky v práci 41
Článek 19 – Evidence pracovní doby 45
Článek 20 – Pracovní doba v kalendářním měsíci 45
Článek 21 – Přípravné práce a opravy služebních předpisů 46
PŘÍLOHA Č. 1.1 – PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁŘNÍCH DNECH 47
PŘÍLOHA Č. 2 – PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽDC 48
Článek 1 – Rozsah platnosti 48
Článek 2 – Základní pojmy 48
Článek 3 – Obecná ustanovení 49
Článek 4 – Zařazování zaměstnanců do tarifního stupně 49
Článek 5 – Zařazování a odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon pracovní činnosti 50
Článek 6 – Odměňování při zaškolování, zaučování, při odborné praxi absolventů škol, při prohlubování a udržování kvalifikace 50
Článek 7 – Odměňování při zvyšování kvalifikace 51
Článek 8 – Rekvalifikace 51
Článek 9 – Tarifní mzda 51
Článek 10 – Osobní příplatek 52
Článek 11 – Smluvní mzda 53
Článek 12 – Mzdové formy 55
Článek 13 – Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr 55
Článek 14 – Střežení pracoviště 56

Článek 15 – Mzda a příplatek za práci přesčas 56
Článek 16 – Mzda a náhrada mzdy za svátek 57
Článek 17 – Příplatek za práci v noci 57
Článek 18 – Příplatek za práci o sobotách a nedělích 57
Článek 19 – Příplatek za dělenou směnu 57
Článek 20 – Příplatek za režim práce 58
Článek 21 – Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací 58
Článek 22 – Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS 58
Článek 23 – Příplatek za zaškolování 59
Článek 24 – Mzda při převedení na jinou práci 60
Článek 25 – Doplatek do minimální mzdy 60
Článek 26 – Odměna za pracovní pohotovost 61
Článek 27 – Překážky na straně zaměstnavatele 61
Článek 28 – Odměňování při pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování 61
Článek 29 – Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště 62
Článek 30 – Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely 62
Článek 31 – Proplácení zlomků hodin 62
Článek 32 – Účel poskytování odměn 62
Článek 33 – Poskytované odměny 62
Článek 34 – Výkonová odměna 63
Článek 35 – Mimořádná odměna 64
Článek 36 – Odměna za zastupování 64
Článek 37 – Odměna za nástup na směnu v noci 65
Článek 38 – Odměna za krátkou směnu 65
Článek 39 – Zvláštní odměna 65
Článek 40 – Odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru 66
Článek 41 – Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 67
Článek 42 – Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 67
Článek 43 – Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy 68
Článek 44 – Seznámení zaměstnanců 68
Článek 45 – Závěrečná ustanovení 68
PŘÍLOHA Č. 2.1 – SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚN 69
1. Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby (článek 9) 69
2. Osobní příplatek (článek 10) 69
3. Odměna z dohody pro pracovníka dozoru (článek 14) 70
4. Příplatek za práci přesčas (článek 15) 70
5. Příplatek za práci v noci (článek 17) 70
6. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 18) 70
7. Příplatek za dělenou směnu (článek 19) 70
8. Příplatek za režim práce (článek 20) 71
9. Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací (článek 21) 71
10. Služební příplatek zaměstnancům HZS (článek 22) 71
11. Odměna za pracovní pohotovost (článek 26) 72
PŘÍLOHA Č. 3 – STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ 73
Článek 1 – Úvodní ustanovení 73
Článek 2 – Výše úhrady a další podmínky poskytnutí příspěvku 73
Článek 3 – Náhrady výdajů 74
PŘÍLOHA Č. 4 – KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ SŽDC 75
Článek 1 - Úvodní ustanovení 75
Článek 2 - Poskytování KOP 76
Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP 77
Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP 78
Článek 5 – Závěrečné ustanovení 78

Tabulka č. 1 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za dva roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 4 79
Tabulka č. 2 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za tři roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 4 79
DOHODA O POSKYTNUTÍ KONDIČNÍHO POBYTU 82
PŘÍLOHA Č. 5 – PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ NÁBOROVÉHO PŘÍSPĚVKU 84

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK

ADP	Aliance drážního provozu
ALE	Samostatný spolek strojvůdců
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CDP	Centrální dispečerské pracoviště
C-FKSP	Centralizované prostředky fondu kulturních a sociálních potřeb
CM	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
ČD	České dráhy, akciová společnost
ČD-C	ČD Cargo, akciová společnost
ČSD	Československé státní dráhy
DUO	Demokratická Unie Odborářů
EEG	Elektroencefalograf
FIRAC	Mezinárodní sdružení železničářů radioamatérů
FISAIC	Mezinárodní federace pro kulturu a volný čas železničářů
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FSČR	Federace strojvůdců České republiky
FŽ ČR	Federace železničářů ČR
GŘ SŽDC	Generální ředitelství SŽDC
HZS	Hasičská záchranná služba
IFEF	Mezinárodní sdružení železničářů esperantistů
JPO HZS	Jednotka požární ochrany Hasičské záchranné služby
JŘ	Jízdní řád
KOP	Kondiční pobyt
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MOON	Mzdové a ostatní osobní náklady
MVTV	Motorový vůz trakčního vedení
NV	Nařízení vlády
OJ	Organizační jednotka
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OS	Organizační složka (Generální ředitelství a organizační jednotky)
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PLS	Pracovnělékařské služby
SF	Sociální fond
SOSaD	Svaz Odborářů Služeb a Dopravy
SSZT	Správa sdělovací a zabezpečovací techniky
SW	Programové vybavení výpočetní techniky
SZP	„Starý“ zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
TDM	Tábory dětí a mládeže
VO	Výkonová odměna
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
UŽZ	Unie železničních zaměstnanců
ZP	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Podniková kolektivní smlouva

Správy železniční dopravní cesty, státní organizace

na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2019

č. j. 38 804/2017-SŽDC-GŘ-O10

PREAMBULE

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace (dále jen *SŽDC*), zastoupená generálním ředitelem Ing. Pavlem Surým, na straně jedné a zaměstnanci zastoupení Odborovým sdružením železničářů, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Aliancí drážního provozu, Federací vlakových čet, Unií železničních zaměstnanců, Demokratickou Unií Odborářů, Federací vozmistrů, Federací železničářů ČR a Federací strojvůdců České republiky (dále i *odborové organizace*) na straně druhé, uzavírají ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, (dále i *ZP*) a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, Podnikovou kolektivní smlouvu na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2019 (dále jen *PKS*).

PKS je výsledkem kolektivního vyjednávání a upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, jakož i vzájemné vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi. Obě strany se zavazují k plnění závazků uvedených v následujících ustanoveních této PKS a jejích přílohách.

KAPITOLA I. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

1.1 Smluvní strany se zavazují:

a) plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací u něj působících, vyplývající z platných právních předpisů a této PKS,
b) vzájemně se informovat na informačních schůzkách, konaných podle potřeby,
c) pro způsob přenosu elektronických dat a informací využívat definované standardní prostředí SŽDC při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,
d) při projednávání návrhů vnitřních předpisů zaměstnavatele respektovat pravidla, stanovená předpisem SŽDC pro jejich tvorbu, schvalování a distribuci a pravidla pro jejich poskytování mimo SŽDC [*N1 (prozatímní) Předpis pro tvorbu, schvalování a distribuci dokumentů vnitropodnikové legislativy Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*].

1.2 Zaměstnavatel předkládá materiály k projednání odborovým organizacím v písemné podobě, tj. v elektronické nebo listinné formě. U elektronické formy se za dobu doručení považuje první pracovní den po dni, ve kterém byl návrh rozeslán. Termíny předávání materiálů:

- materiály určené k projednání nejméně 14 kalendářních dní před stanoveným datem jednání odborové organizace, se kterou musí být projednány, nejméně však jeden měsíc před uskutečněním změny, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak;

- materiály určené k informaci nejpozději

  - ve stanovený den jednání odborové organizace, v případě, že zaměstnavatel zajistí osobní účast zástupce na jednání;

  - 5 kalendářních dní před stanoveným datem jednání odborové organizace, pokud zaměstnavatel nezajistí osobní účast zástupce na jednání, nedohodnou-li se smluvní strany jinak.

Při dodržení stanoveného postupu zaměstnavatele zařadí odborové organizace předložené materiály do programu jednání a umožní jejich projednání. Pokud odborová organizace plánované jednání bez předchozí dohody se zaměstnavatelem zruší nebo při splnění podmínek ze strany zaměstnavatele projednání odmítne, považuje se materiál za projednaný. Předložený materiál zaměstnavatele se považuje za projednaný také v případě, že zaměstnavateli nebude doručena písemná informace o projednání ve lhůtě 7 kalendářních dnů od uskutečněného jednání (v případě návrhu změny nejpozději ve lhůtě jednoho měsíce od doručení žádosti zaměstnavatele o projednání), nedohodnou-li se smluvní strany jinak.

1.3 Zaměstnavatel v písemné podobě předloží a projedná s odborovými organizacemi návrhy materiálů zpracované pro potřeby SŽDC, řešící zejména následující problematiku:

a) obecně stav zaměstnanosti – opatření ke snižování resp. zvyšování počtu zaměstnanců,
b) zamýšlené strukturální změny, organizační a racionalizační opatření včetně úprav organizační struktury,
c) opatření ke zmírnění důsledků dopadu organizačních změn na zaměstnanost,
d) změny v oblasti PLS a zdravotních podmínek pro výkon práce včetně prevence,
e) BOZP včetně návrhů změn předpisů, směrnic a připravovaných opatření, dále pak poskytování OOPP a zajišťování hygieny práce,
f) návrhy změn výnosů, směrnic, metodických pokynů včetně metodických pokynů k aplikaci této PKS a předpisů s dopadem do pracovněprávní a sociální oblasti.

1.4 Zaměstnavatel poskytne centrálám odborových organizací v písemné podobě informace o:

a) čtvrtletním přehledu souhrnných ekonomických informací o činnosti SŽDC a OS,
b) mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu uvedeném v pokynu k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti,
c) připravovaných změnách v odměňování zaměstnanců,
d) personální a sociální politice zaměstnavatele,
e) připravovaných změnách v organizačním řádu, příp. statutu.

Tímto nejsou v žádném případě nahrazena ustanovení, dohodnutá v této PKS, případně práva a povinnosti obou stran, plynoucí z platné právní úpravy.

Obdobně postupují na svých úrovních vedoucí zaměstnanci OS a místně příslušné odborové organizace s tím, že rozsah poskytovaných informací je vymezen v pokynu k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti.

1.5 Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní pololetí. Jednání se konají nejméně jedenkrát měsíčně, není-li dohodnuto jinak. Na úrovni OS a místně příslušných odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

Centrály odborových organizací, uvedených v prvním odstavci Preambule této PKS, předají zaměstnavateli seznam svých odborových organizací na všech stupních organizační struktury SŽDC včetně jmenného seznamu jejich volených zástupců s uvedením jejich pravomocí a kompetencí.

Po předání odpovídají zaměstnavateli za průběžnou aktualizaci údajů dle předchozího odstavce.

1.6 Informace budou poskytnuty odborovým organizacím za předpokladu zachování mlčenlivosti z důvodu ochrany obchodního tajemství a ochrany oprávněných zájmů SŽDC.

Vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele, ale i odborových organizací. Odborové organizace budou SŽDC předávat usnesení nebo výpisy z usnesení svých orgánů k materiálům, které s nimi byly projednány nebo se týkají problematik, dohodnutých v této PKS. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o termínech a výsledcích kontrolní činnosti realizované z podnětu odborové organizace.

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

1.7 Zaměstnavatel zajistí na své náklady tisk PKS, a to i pro potřeby odborových organizací.

1.8 Zaměstnavatel v souladu s § 277 ZP vytvoří odborovým organizacím podmínky pro činnost podle jejich požadavků a svých provozních možností (zajištění místnosti v OS včetně nezbytného zařízení). Zaměstnavatel poskytuje k užívání místnosti v objektu ve vlastnictví SŽDC dle sjednané Dohody o úhradě nákladů č. j. 22 932/2017-SŽDC-GŘ-O10. Zaměstnavatel zajišťuje technický provoz (zřízení datového přístupu, elektronické pošty, přístupu na intranet, instalace software, odborný servis apod.), a to za úhradu vstupních nákladů. Odborové organizace poskytují zaměstnavateli potřebnou součinnost.

Odborové organizace, které využívají výpočetní techniku v majetku SŽDC, dodržují požadavky na licenční čistotu SW. Veškerý SW založený na komerčních typech licencí musí být v majetku SŽDC. Současně jsou povinny umožnit zaměstnavateli přístup k provádění pravidelných inventarizací a kontrol SW.

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

Odborové organizace hradí zejména externí provozní náklady (tarif externích poskytovatelů, internet).

Úhrada nákladů na činnost odborových organizací může být, ve smyslu dohodnutých zásad FKSP na příslušný rok a schválených rozpočtů, realizována z tohoto fondu.

1.9 V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele umožní zaměstnavatel na základě smlouvy mezi odborovou organizací a SŽDC přístup k vybraným aplikacím. Ostatní služby budou zaměstnavatelem poskytovány na základě individuálních dohod cestou odboru personálního.

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

Při využívání telekomunikačních služeb a služeb intranetu SŽDC se budou odborové organizace řídit platnými dokumenty zaměstnavatele.

KAPITOLA II. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP

2.1 Sociální oblast

2.1.1 Pracovní podmínky

2.1.1.1 Zaměstnavatel bude zlepšovat pracovní podmínky a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z prověrek BOZP a dohlídek prováděných v rámci PLS. Dále zajistí vybavenost každého pracoviště dle vládního nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění

a NV č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, v platném znění.

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

2.1.1.2 Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní zaměstnavatel na vlastní náklady na základě závazné žádosti zaměstnance odpočinek na lůžku před a po směně.

Odpočinek na lůžku bude umožněn v případech zvláštního zřetele, např. kdy doba od příjezdu posledního nebo do odjezdu prvního nejbližšího dopravního prostředku veřejné hromadné dopravy z nebo do místa bydliště zaměstnance je delší než 180 minut:

a) v prostorech zaměstnavatele nebo v zařízeních jím provozovaných,
b) v ubytovacích zařízeních jiných provozovatelů.

Toto ustanovení nevylučuje, aby v závislosti na místních podmínkách po dohodě se zaměstnavatelem a místně příslušnými odborovými organizacemi byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavateli odpadá, není-li v místě ubytovací zařízení.

2.1.2 Zdravotní prevence

2.1.2.1 Zaměstnavatel bude informovat místně příslušné odborové organizace o termínu provedení dohlídky na pracovišti lékařem poskytovatele PLS. Po provedení dohlídky na pracovišti lékař poskytovatele PLS vyhotoví zápis. Zaměstnavatel zabezpečí, aby se zápisem lékaře byly seznámeny místně příslušné odborové organizace. V případě, že na základě výsledků dohlídky byla přijata nápravná opatření, jejich realizace proběhne na úrovni OS.

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

2.1.2.3 Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek nebo očkování proti klíšťové encefalitidě zaměstnancům, kteří pracují v oblastech s rizikem výskytu klíšťat nakažených klíšťovou encefalitidou, provede, na základě požadavku místně příslušné odborové organizace, vedoucí zaměstnanec OS ve spolupráci s příslušným lékařem poskytovatele PLS a následném projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi. Obdobně bude postupováno při rozhodování o očkování proti hepatitidě.

2.1.2.4 Zaměstnancům SŽDC, držitelům řidičského oprávnění vyjmenovaného v ustanovení § 87a odst. 1) písm. a), b), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, v platném znění, jichž se týká povinnost podrobit se dopravně psychologickému vyšetření a vyšetření neurologickému, včetně EEG, hradí náklady na tato vyšetření zaměstnavatel.

Podmínkou úhrady je předpokládaný nebo požadovaný výkon práce v rámci kteréhokoliv řidičského oprávnění vyplývajícího z výše uvedeného ustanovení zákona pro SŽDC a absolvování zákonného vyšetření v zařízení stanoveném zaměstnavatelem.

2.1.2.5 Kondiční pobyty

SŽDC zabezpečí pro zaměstnance ve vyjmenovaných zaměstnáních (pracovních činnostech) kondiční pobyty (viz Příloha č. 4 PKS).

U zaměstnanců s nárokem na poskytnutí KOP poskytne SŽDC pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku následovně:

a) zaměstnancům se stanovenou výměrou dovolené 5 týdnů v délce 12 kalendářních dní v rozsahu součtu hodin z naplánovaných směn,
b) zaměstnancům se stanovenou výměrou dovolené 6 týdnů v délce 5 kalendářních dní v rozsahu součtu hodin z naplánovaných směn. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne dovolené v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

2.1.3 Zaměstnanecké výhody

2.1.3.1 Na základě § 33 zákona č. 77/2002 Sb., v platném znění, vzniká zaměstnancům SŽDC, splní-li stanovené podmínky, nárok na jízdné a přepravné stanovené *Tarifem jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy*, vydaného Ministerstvem dopravy České republiky (dále jen „*Tarif*“). Podrobné podmínky uplatnění ceny jízdného a přepravného podle Tarifu jsou upraveny prováděcími předpisy ČD – Ok 10 a Ok 12. Při zabezpečení tohoto nároku bude SŽDC svým zaměstnancům a společnosti ČD poskytovat organizační podporu.

SŽDC se zavazuje uhradit svým zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a svým důchodcům (držitelům jízdních výhod) na základě jejich žádosti časový příplatek k průkazce pro použití přepravních služeb mimo působnost *Tarifu* (dle § 5 čl. 3 Tarifu).

SŽDC i odborové organizace se zavazují vzájemně se informovat o materiálech vztahujících se k jízdnému a přepravnému podle *Tarifu*, které budou mít k dispozici.

2.1.3.2 Penzijní spoření zaměstnanců

Zaměstnavatel bude po dobu účinnosti této PKS nadále přispívat na penzijní spoření svých zaměstnanců v rámci platné právní úpravy podle samostatné *Směrnice SŽDC č. 29 pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty* ve znění platných změn uzavírané nebo měněné v dohodě s odborovými organizacemi.

2.1.3.3 Životní pojištění

Zaměstnavatel bude po dobu účinnosti této PKS nadále přispívat na životní pojištění zaměstnanců SŽDC v rámci platné právní úpravy podle samostatné *Směrnice SŽDC č. 39 pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty* ve znění platných změn uzavírané nebo měněné v dohodě s odborovými organizacemi.

2.1.3.4 Náborový příspěvek

Zaměstnavatel bude poskytovat dle dohodnutých pravidel (Příloha č. 5 PKS) a Pokynu generálního ředitele SŽDC náborový příspěvek.

2.1.3.5 Úschova kol, motocyklů a vyhrazení parkovacího místa

Vedoucí zaměstnanec OJ v případě potřeby vydá po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi opatření k úschově kol, motocyklů a parkování osobních automobilů, používaných zaměstnanci pro dojíždění do zaměstnání.

2.1.3.6 Stravování

Zaměstnavatel umožní, ve smyslu § 236 odst. 1 ZP, svým zaměstnancům ve všech směnách stravování. Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance vyslané na pracovní cestu, jimž nevznikne v průběhu směny nárok na stravné ve smyslu příslušného ustanovení ZP. Stravování a náhrady výdajů – viz Příloha č. 3 této PKS.

2.1.3.7 Byty a ubytování

SŽDC zajistí podle svých provozních potřeb potřebný počet míst na ubytovnách SŽDC, případně na ubytovnách jiného právního subjektu. Podrobnosti o poskytování přechodného ubytování zaměstnanců SŽDC jsou rozpracovány v samostatné směrnici *Přechodné ubytování zaměstnanců Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*.

Zaměstnavatel bude přidělovat svým zaměstnancům uvolněné byty, se kterými má právo hospodařit, dle samostatné *Směrnice k dočasnému užívání bytového fondu Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*.

2.1.3.8 Využívání volného času, rekreace a tábory dětí a mládeže, USIC, CM, FISAIC, FIRAC, IFEF, ALE

Zaměstnavatel zajišťuje tuto oblast pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky ve smyslu schválených Zásad pro tvorbu a používání FKSP SŽDC na příslušný rok. V rámci tohoto závazku podle provozních možností a stanovených pravidel umožní účast svých zaměstnanců ve spolupráci s odborovými organizacemi na aktivitách mezinárodních sdružení, jako jsou např. USIC, CM, FISAIC, FIRAC, IFEF, ALE a na regionálních i republikových kvalifikacích.

2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí

Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude, v souladu s platnou legislativou, zaměstnavatel provádět ve spolupráci s odborovými organizacemi. Náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance, v souladu se ZP, hradí zaměstnavatel.

2.2.1 K odstraňování případných závad v oblasti BOZP, zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců vyčlení zaměstnavatel finanční prostředky pro každý kalendářní rok do celkové výše 60 mil. Kč. Požadavky do plánu, projednané na úrovni OS a místně příslušných odborových organizací, zašlou OS odboru personálnímu GŘ SŽDC, který ve spolupráci s odborem finančním GŘ SŽDC určí podmínky a možnosti realizace a následně projedná celkový plán s centrálami odborových organizací. Případné požadavky na změny plánu po předchozím projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi budou z úrovně OS předkládány řediteli odboru personálního GŘ SŽDC. Průběžné čerpání prostředků bude s odborovými organizacemi projednáno čtvrtletně.

2.2.2 Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení (minimálně 1x ročně) o právních a ostatních předpisech vztahujících se k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Způsob ověřování znalostí bude stanoven odborem personálním GŘ SŽDC.

2.2.3 Prověrky BOZP

2.2.3.1 Zaměstnavatel zorganizuje do 31. května příslušného kalendářního roku prověrky BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních v dohodě a ve spolupráci s místně příslušnými odborovými organizacemi, a to v souladu s ustanovením § 108 odst. 5 ZP. Dílčí zprávy z prověrek BOZP za jednotlivé OS, včetně návrhů na opatření ke zjištěným závadám, budou do 31. července příslušného kalendářního roku projednány na úrovni OS a s příslušnými odborovými organizacemi.

Celková zpráva z prověrek BOZP, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, bude po předchozím projednání s centrálami odborových organizací předložena generálnímu řediteli, a to do 30. září příslušného kalendářního roku.

Odborové organizace budou čtvrtletně informovány o přijatých opatřeních ke zjištěným závadám.

2.2.4 Zpráva o stavu BOZP a vývoji pracovní úrazovosti

2.2.4.1 OS na všech úrovních projednají do 28. února příslušného kalendářního roku výsledky stavu BOZP a vývoje pracovní úrazovosti v roce předcházejícím a navrhnou konkrétní opatření, jež posílí protiúrazovou prevenci. Stav BOZP a vývoj pracovní úrazovosti včetně navrhovaných opatření bude po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi součástí *Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v SŽDC*, která bude do 30. dubna příslušného kalendářního roku předložena vedení SŽDC a centrálám odborových organizací a do 31. května příslušného kalendářního roku projednána.

2.2.5 Pracovní úrazy

2.2.5.1 Kopii spisové dokumentace o šetření pracovního úrazu zaměstnance SŽDC poskytne zaměstnavatel místně příslušné odborové organizaci na základě její žádosti a v případě smrtelného pracovního úrazu i centrále odborové organizace, ve které je úrazem postižený zaměstnanec organizován; v případě odborově neorganizovaného zaměstnance místně příslušné odborové organizaci, příp. centrále odborové organizace, která jej zastupuje.

2.2.5.2 Zaměstnavatel vydá zaměstnanci na jeho žádost opis jeho vyjádření k pracovnímu úrazu nebo k mimořádné události, které zaměstnanec poskytl SŽDC.

2.2.5.3 SŽDC bude v případě jednorázového odškodnění pozůstalých postupovat dle ustanovení § 378 ZP.

2.2.5.4 Veškeré další podrobnosti související s pracovními úrazy jsou v podmínkách SŽDC řešeny samostatnou platnou interní normou (S*měrnice SŽDC č. 64, o pracovních úrazech*).

2.2.6 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

2.2.6.1 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat v souladu s § 104 ZP a platnými interními normami SŽDC (např. předpis SŽDC *Bp36 Předpis pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*, *Směrnice SŽDC č. 89 Zdravotní služby poskytované zaměstnancům státní organizace Správa železniční dopravní cesty,* v platném znění, předpis SŽDC *Bp8, Předpis pro poskytování výstrojních součástek, osobních ochranných pracovních a jiných prostředků zaměstnancům Hasičské záchranné služby státní organizace Správa železniční dopravní cesty*, předpis SŽDC (ČD) *M 14 Předpis pro poskytování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků zaměstnancům Českých drah*).

2.2.6.2 SŽDC zabezpečí plnění povinnosti zaměstnavatele při udržování OOPP v použitelném stavu. V OS, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytne SŽDC zaměstnancům finanční příspěvek v souladu s platnými interními normami SŽDC (např. *Pokyn EN č. 1/2014 Zabezpečování údržby osobních ochranných pracovních prostředků a poskytování příspěvku na jejich údržbu*, předpis SŽDC *Bp8 Předpis pro poskytování výstrojních součástek, osobních ochranných pracovních a jiných prostředků zaměstnancům Hasičské záchranné služby státní organizace Správa železniční dopravní cesty*).

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

SŽDC poskytne zaměstnancům ve vybraných funkcích (pracovních činnostech) výstrojní součásti (stejnokroj, akční oděv) v souladu s předpisem SŽDC *Zam3 – Předpis o stejnokroji zaměstnanců Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*.

Zaměstnavatel v součinnosti se zástupci centrál odborových organizací bude přehodnocovat nárok zaměstnanců na poskytování stejnokrojů a stejnokrojových součástí.

Zaměstnancům s nárokem na stejnokroj nebo akční oděv poskytne SŽDC příspěvek na údržbu v souladu s platnými interními normami SŽDC (např. *Pokyn 1. NGŘ č. 2/2013 Poskytování příspěvku na údržbu stejnokrojových součástek zaměstnancům Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*).

2.2.6.4 SŽDC bude poskytovat ochranné nápoje ve smyslu NV č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění, příp. NV č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, v platném znění, a v souladu s platnou interní normou (*Směrnice SŽDC č. 89 Zdravotní služby poskytované zaměstnancům státní organizace Správa železniční dopravní cesty*), které vedoucí zaměstnanci OS rozpracují na místní podmínky a projednají s místně příslušnými odborovými organizacemi.

2.3 FKSP

2.3.1 Pro používání FKSP u SŽDC jsou zpracovávány *Rámcové zásady pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb Správy železniční dopravní cesty, státní organizace* pro příslušný kalendářní rok.

2.3.2 SŽDC se řídí výše uvedenými zásadami a pro použití přidělených prostředků FKSP zpracuje návrh prozatímního rozpočtu pro jeho čerpání do 31. března příslušného kalendářního roku. Se schválenými Rámcovými zásadami na příslušný kalendářní rok budou zaměstnanci seznámeni formou zveřejnění dokumentu v prostředí intranetu SŽDC.

2.3.3 Pro používání centralizované části FKSP (dále jen *C-FKSP*) jsou po dohodě s centrálami odborových organizací vydávány *Zásady hospodaření s centralizovanými prostředky Fondu kulturních a sociálních potřeb Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*. Se schválenými zásadami C-FKSP na příslušný kalendářní rok budou zaměstnanci seznámeni formou zveřejnění dokumentu v prostředí intranetu SŽDC.

2.3.4 OS SŽDC se řídí výše uvedenými dokumenty při zpracovávání vlastních zásad hospodaření a rozpočtu FKSP.

2.3.5 Zaměstnavatel předloží pololetně, nejpozději do 31. srpna 2018, 28. února 2019, 31. srpna 2019 a 28. února 2020 odborovým organizacím přehled plnění výše uvedených zásad a čerpání finančních prostředků FKSP na příslušný rok.

KAPITOLA III. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ

3.1 Zaměstnanost a podmínky při uvolňování zaměstnanců

3.1.1 Zaměstnavatel čtvrtletně předkládá příslušným odborovým organizacím na úrovni OS a souhrnně za SŽDC celkem zprávu o počtu nově sjednaných a ukončených pracovních poměrů (§ 38 odst. 3 ZP a § 61 odst. 5 ZP).

3.1.2 Ke zmírnění nepříznivých důsledků snižování počtu zaměstnanců při skončení pracovního poměru se zaměstnancem dohodou podle § 49 ZP z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP zaměstnavatel:

1) upustí od úhrady půjček poskytnutých z FKSP nebo SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy;
2) ponechá osobní ochranné pracovní prostředky ve smyslu směrnice pro poskytování OOPP, bez finanční náhrady;
3) ponechá stejnokroj a jeho součásti ve smyslu předpisu SŽDC Zam3, výstrojní součásti a OOPP ve smyslu předpisu SŽDC *Bp36 Předpis pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*, bez finanční náhrady;
4) nebude vyžadovat ve smyslu kvalifikační dohody uzavřené dle § 143 SZP, nebo dle § 234 odst. 1 a 2 ZP, vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace nebo jejich poměrné části.

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

a) nepoužil předepsané OOPP nebo
b) nedodržel předpisy o zajištění BOZP nebo předpisy o bezpečnosti dopravy nebo
c) souvisejících s porušením povinností o ochraně před škodami způsobenými alkoholem a jinými návykovými látkami nebo
d) ztráty zdravotní způsobilosti, kterou si přivodil nepracovním úrazem (za nepracovní úraz se považuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi).

3.1.3 V případě dosažení dohody o změně pracovní smlouvy se zaměstnancem, který byl dotčen organizační změnou ve smyslu § 52 písm. a) až c) ZP, zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti podmínky pro zachování odborné způsobilosti v pracovních činnostech, které vykonával podle dosavadní pracovní smlouvy. Podmínkou splnění předchozího ustanovení je, že zaměstnanec se účastní školení a absolvuje lékařská vyšetření ve vztahu k udržení této odborné způsobilosti ve svém volnu bez nároku na mzdu nebo její náhradu a bez nároku na úhradu cestovních náhrad; ostatní náklady hradí SŽDC. Uvedené skutečnosti jsou nedílnou součástí písemné dohody o změně pracovní smlouvy.

3.1.4 Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 2.1.3.1) a odměňování bude posuzován pracovní poměr zaměstnance, který byl ukončen z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až e) ZP v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr se zaměstnavatelem do 1 roku ode dne skončení původního pracovního poměru u zaměstnavatele, pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem PKS v příslušném roce. Toto ustanovení se nepoužije pro výplatu zvýšeného odstupného dle bodu 3.1.6 této PKS v případě, že bylo zaměstnanci zvýšené odstupné vyplaceno při předchozím ukončení pracovního poměru u SŽDC.

Pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 2.1.3.1) a odměňování bude pracovní poměr zaměstnanců, kteří budou bezprostředně přecházet v rámci SŽDC a společnosti ČD (včetně jejich dceřiných společností), posuzován jako nepřetržitý, pokud k předchozímu ukončení pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f), písm. g) nebo písm. h) ZP nebo z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP. Toto ustanovení se netýká zákonného odstupného dle § 67 odst. 1 ZP.

Obdobně se postupuje u bývalých zaměstnanců, kteří v průběhu platnosti této PKS skončili pracovní poměr z důvodu převzetí činnosti zaměstnavatele jiným subjektem a v rámci ověřovacích (pilotních) projektů, pokud v případě vrácení původních činností k SŽDC ke dni následujícímu po dni skončení daného projektu uzavřou nový pracovní poměr u SŽDC.

Osobám, které ukončily pracovní poměr u SŽDC v souvislosti s přiznáním invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání - nevztahuje se na osoby, které si pracovní úraz u SŽDC (ČD, ČD-C) přivodily jednáním uvedeným v bodě 3.1.2 písm. a) až d) - a které bezprostředně po odnětí invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně uzavřou nový pracovní poměr u SŽDC, se doba, po kterou byl přiznán tento invalidní důchod, posuzuje pro účely penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření a životního pojištění jako nepřetržitá.

3.1.5 Zaměstnavatel nedá výpověď pro důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) ZP současně u obou manželů nebo obou registrovaných partnerů, a to od doby doručení výpovědi po dobu tří měsíců, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá v případě, že jde o organizační změnu v důsledku převodu části podniku na jiného zaměstnavatele.

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

Zaměstnancům ohroženým výpovědí z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP anebo v průběhu výpovědní doby zaměstnavatel umožní seznámit se s možnostmi dalšího pracovního uplatnění.

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

Pracovní volno s náhradou mzdy na vyhledání nového pracovního uplatnění poskytne zaměstnavatel v souladu s Přílohou č. 1, článek 18 této PKS.

K objektivizaci počtu zaměstnanců bude docházet v souladu s § 300 ZP.

3.1.6 Odstupné

A) Odstupné podle § 67 odst. 1 ZP se zvyšuje o další násobky průměrného výdělku za následujících podmínek:

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

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo

- **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“.

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, tzn. do skončení povinné školní docházky, a poté nejdéle do 26. roku věku dítěte, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání, nebo se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, nebo z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopno vykonávat soustavnou výdělečnou činnost, jestliže u tohoto osamělého zaměstnance dojde k ukončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, a který ke dni skončení pracovního poměru odpracoval u SŽDC (ČD, ČD-C) nepřetržitě nejméně 5 let. Zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že splňuje podmínky stanovené v ust. § 350 ZP, a současně trvale pečuje o nezaopatřené dítě ve smyslu tohoto článku PKS.

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo

- **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena

skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“.

c) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o **tři 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 SŽDC (ČD, ČD-C) nejméně 30 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let;

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo

- **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“.

B) Odstupné nad rámec ZP se stanoví za následujících podmínek takto:

a) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, následovně:

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC (ČD, ČD-C) více než 5 let a méně než 10 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **trojnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 40 tisíc Kč za měsíc);

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC (ČD, ČD-C) 10 a více let a méně než 25 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **čtyřnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 40 tisíc Kč za měsíc);

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC (ČD, ČD-C) 25 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **pětinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 40 tisíc Kč za měsíc);

b) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci v těchto zaměstnáních (definovaných v *Koncepci částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění* ze dne 9. 9. 2008):

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
31606	Výpravčí	21492	Ústřední dispečer
93399	Traťový dělník obchůzkář	31601	Traťový dispečer
81805	Řidič drážního speciálního vozidla - traťový strojník	31634	Vedoucí dispečer
81807	Řidič drážního hnacího vozidla infrastruktury	31635	Provozní dispečer
81806	Řidič drážního speciálního hnacího vozidla - Motorového Vozu Trakčního Vedení	83135	Signalista
51612	Hasič	83141	Staniční dozorce
51616	Hasič specialista	72226	Zámečník kolejových konstrukcí
51619	Hasič strojník	72228	Montér tratí
83142	Dozorce výhybek	72447	Návěstní, spojový dozorce
93392	Traťový dělník	72467	Elektromontér pevných trakčních a silnoproudých zařízení
31659	Mistr infrastruktury jinde neuvedený	72469	Elektromontér
31684	Návěstní technik	31683	Mistr SZT
83137	Výhybkář	31693	Mistr EE, SŽE
31608	Dozorčí provozu - vedoucí směny	31695	Samostatný elektrodispečer
51611	Hasič technik specialista	31649	Správce EE, SŽE
31516	Vedoucí technik specialista	31610	Dispečer ŽDC
51692	Velitel čety	71147	Pracovník údržby a oprav EE, SŽE
51693	Velitel směny	83143	Závorář
51699	Velitel družstva	83144	Závorář s prodejem jízdenek
83146	Hradlař - hláskař s prodejem jízdenek	83145	Hradlař - hláskař
		41335	Komandující

pokud skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, následovně:

- dovršil-li 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních v součtu minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u SŽDC (ČD, ČD-C), ve výši **dvanáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku;
- dovršil-li 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních v součtu minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u SŽDC (ČD, ČD-C), ve výši **desetinásobku** průměrného měsíčního výdělku.

Výjimky, týkající se uvedených zaměstnání, může udělit ředitel odboru personálního GŘ SŽDC, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím vedoucího zaměstnance OJ. Vedoucí zaměstnanec OJ projedná žádost zaměstnance s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Odstupné podle bodu B) písm. a) a b) náleží zaměstnanci pouze v případě, že mu nebylo nabídnuto jiné vhodné zaměstnání, odpovídající jeho zdravotnímu stavu. Pokud je zaměstnanec zařazen na jiné vhodné zaměstnání, odpovídající jeho zdravotnímu stavu, je odměňován podle skutečně vykonávané práce. Jedná-li se o pracovní činnost, za kterou přísluší nižší mzda, náleží mu doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před ztrátou zdravotní způsobilosti, a to po dobu jednoho roku od doby účinnosti sjednané dohody o změně pracovní smlouvy.

Ustanovení pro výplatu odstupného dle bodu 3.1.6 této PKS se použije nejpozději do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy.

Odstupné poskytnuté dle bodu B) podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Odstupné podle ustanovení bodu 3.1.6 nelze kombinovat. Pro zaměstnance se použije to ustanovení, které je pro něj při splnění daných podmínek výhodnější.

c) v případě, kdy zaměstnanec ztratí psychickou způsobilost dle Směrnice SŽDC č. 75, nebo ztratí fyzickou způsobilost (dle vnitřního předpisu HZS SŽDC) pro výkon sjednaného zaměstnání a odpracoval ke dni ztráty psychické způsobilosti nebo ke dni ztráty fyzické způsobilosti v pracovním poměru u SŽDC (ČD, ČD-C) více než 5 let, postupuje se následovně:

   - zaměstnavatel nabídne zaměstnanci sjednání dohody o změně pracovní smlouvy na jinou pracovní pozici s pracovní činností, k jejímuž výkonu je zaměstnanec způsobilý. Zaměstnanec je odměňován podle skutečně vykonávané práce. Jedná-li se o pracovní činnost, za kterou přísluší nižší mzda, náleží mu doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před ztrátou psychické nebo fyzické způsobilosti, a to po dobu jednoho roku od doby účinnosti sjednané dohody o změně pracovní smlouvy. Nebude-li dohoda o změně pracovní smlouvy sjednána, zaměstnavatel postupuje ve smyslu ustanovení ZP v platném znění a platné PKS.

3.2 Základní principy odměňování

3.2.1 Zaměstnanci jsou odměňováni podle Přílohy č. 2 této PKS – Pravidla pro odměňování zaměstnanců SŽDC.

3.2.2 SŽDC do 31. března příslušného kalendářního roku předloží k projednání centrálám odborových organizací rozpis MOON.

3.2.3 Údaje o mzdovém vývoji a zaměstnanosti za SŽDC celkem budou předkládány k informaci odborovým organizacím měsíčně v členění podle pokynu k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti dle článku 1.4 písm. b) této PKS. Zároveň budou tyto informace na žádost odborové organizace zaměstnavatelem s touto organizací čtvrtletně projednány v termínu do 45. kalendářního dne po skončení stanoveného čtvrtletí.

3.3 Náhrady výdajů poskytované zaměstnancům

3.3.1 Poskytování cestovních náhrad je upraveno v rámci SŽDC samostatnou *Směrnicí SŽDC č. 63 Směrnice o cestovních náhradách státní organizace Správa železniční dopravní cesty*, v platném znění.

3.3.2 Náklady na zdravotní pojištění léčebných výloh zaměstnancům při zahraničních pracovních cestách se uznávají jako nutný vedlejší výdaj ve smyslu § 164 a § 171 ZP.

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

KAPITOLA IV. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

4.1 V případě změn právních předpisů a při zásadní změně vnitřních podmínek SŽDC nebo vnějších podmínek na základě písemného návrhu předloženého kteroukoliv smluvní stranou bude zahájeno kolektivní vyjednávání o těch ustanoveních PKS a v takovém rozsahu, v jakém budou tato ustanovení změnou právní úpravy, změnou vnitřních podmínek SŽDC nebo vnějších podmínek nebo rozsahem navržené změny dotčena.

Zaměstnavatel poskytne pravidelné informace o průběhu kolektivního vyjednávání dle § 25 odst. 3 ZP.

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

V případech, kdy v důsledku organizačních změn a odčleňování činností od SŽDC dojde v období platnosti této PKS ke změně zaměstnavatele, mohou centrály odborových

organizací a nový zaměstnavatel dohodnout změnu kteréhokoliv ustanovení této PKS v zájmu úpravy na vlastní nové podmínky.

4.2 Potřeba úpravy zvláštnosti vztahů může být v organizačních složkách vyjádřena dohodou vedoucího zaměstnance OS a místně příslušných odborových organizací. Dohoda přitom může pouze rozpracovat ustanovení PKS na místní podmínky, avšak nezakládá další pracovněprávní nároky zaměstnanců. Předmětnou dohodu neprodleně doručí v písemné a elektronické podobě:

a) vedoucí zaměstnanec OJ personálnímu odboru GŘ SŽDC,
b) zástupce odborové organizace na úrovni OS příslušnému orgánu centrály odborové organizace.

4.3 Kontrola plnění PKS bude provedena pololetně, a to písemnou formou, pokud není v jednotlivých ustanoveních této PKS uvedeno jinak. Výsledky plnění PKS se v případě potřeby nebo na základě požadavku některé ze smluvních stran projednají v pracovní skupině určené pro kolektivní vyjednávání. Povinností zúčastněných stran je neodkladně se o splnění závazku informovat včetně poskytnutí příslušných podkladů.

4.4 Zjistí-li jedna ze smluvních stran neplnění některých závazků nebo termínů uvedených v PKS, je povinna neprodleně upozornit druhou stranu o této skutečnosti písemnou formou.

4.5 Smluvní strany se podle ustanovení § 146 písm. c) ZP dohodly na provádění srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu k úhradě členských příspěvků zaměstnance, který je členem odborové organizace působící u zaměstnavatele, pokud mu zaměstnavatel neprovádí srážky na základě nařízeného výkonu rozhodnutí (exekuci), nebo pokud není v insolvenčním řízení podle zákona č. 182/2006 Sb., insolvenční zákon, v platném znění.

Zaměstnavatel bude srážky členských příspěvků provádět dle předchozího odstavce na základě písemné žádosti a souhlasu zaměstnance – člena odborové organizace (vyjádřeného písemnou dohodou o srážce z příjmu z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a odborovou organizací) a tyto bude poukazovat na konto odborové organizace.

Přehledy provedených srážek členských příspěvků bude zaměstnavatel měsíčně zasílat v elektronické podobě na zaměstnavateli předanou e-mailovou adresu odborové centrály (příp. místně příslušné odborové organizace).

Za zdaňovací období předchozího kalendářního roku provede zaměstnavatel rekapitulaci sražených členských příspěvků za každého člena místně příslušné odborové organizace tak, aby toto mohlo být po potvrzení touto odborovou organizací podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmů fyzických osob ve smyslu zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění.

4.6 Případné návrhy změn této PKS může navrhnout každá ze smluvních stran a předložit je druhé smluvní straně ve formě písemného návrhu v listinné podobě. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala

(viz § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění). Nepřijetím změn a doplňků PKS jednou nebo druhou smluvní stranou není dotčena platnost a účinnost smlouvy v původním znění.

4.7 Smluvní strany jsou povinny nejpozději do 31. října 2019 zahájit kolektivní vyjednávání o nové PKS. Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu jedné ze smluvních stran v listinné podobě. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala (viz § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění).

4.8 Nepředloží-li žádná ze smluvních stran do 31. října 2019 návrh na novou PKS, prodlužuje se její účinnost na období od 1. ledna 2020 do 31. prosince 2020, nebrání-li tomu platné právní předpisy.

4.9 Předloží-li jedna ze smluvních stran nový návrh PKS nejpozději do 31. října 2019, platí stávající PKS až do doby uzavření nové PKS, nejpozději však do 31. prosince 2020, nebrání-li tomu platné právní předpisy.

4.10 Nedílnou součástí této PKS jsou její přílohy:

1. Pracovní doba, pracovní pohotovost, dovolená, překážky v práci,
   1.1 Pracovní doba v kalendářních dnech,
2. Pravidla pro odměňování zaměstnanců SŽDC (na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018),
   2.1 Sazby mzdových složek a některých odměn (na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018),
3. Stravování a náhrady výdajů (na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018),
4. Kondiční pobyty zaměstnanců SŽDC (na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018),
5. Pravidla poskytování náborového příspěvku (na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018).

4.11 PKS a její případné změny se vyhotovují v dostatečném počtu originálů, z nichž dva obdrží zaměstnavatel a po jednom příslušné centrály odborových organizací.

KAPITOLA V. – PLATNOST PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Tato PKS se uzavírá na období od 1. února 2018 do 31. prosince 2019, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Praze dne: 11. ledna 2018

Za Správu železniční dopravní cesty, státní organizaci:	Ing. Pavel SURÝ v.r.
Za Odborové sdružení železničářů:	Petr ŠTĚPÁNEK v.r.
Za Svaz Odborářů Služeb a Dopravy:	Bc. Lubomír MICHALEC v.r.
Za Alianci drážního provozu:	Ing. Jan ZAZVONIL v.r.
Za Federaci vlakových čet:	Robert BENDA v.r.
Za Unii železničních zaměstnanců:	Stanislav TROJAN v.r.
Za Demokratickou Unii Odborářů:	Josef BEČVÁŘ v.r.
Za Federaci vozmistrů:	Štefan KROUPA v.r.
Za Federaci železničářů ČR:	Jiří HARTYCH v.r.
Za Federaci strojvůdců České republiky:	Jaroslav VONDROVIC v.r.

PŘÍLOHA č. 1 – PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST, DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI

Článek 1 – Základní pojmy

1. **Pracovní dobou** se rozumí doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Součástí pracovní doby je prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance, bezpečnostní přestávky poskytované v souladu s NV 361/2007 Sb., v platném znění, a ZP a doba psychologického vyšetření dle *Směrnice SŽDC č. 75 Posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání,* s výjimkou dopravně psychologického vyšetření dle § 8 vyhlášky č. 101/1995 Sb., *Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy*, v platném znění (zaměstnanci řídící drážní vozidlo).

2. **Stanovená týdenní pracovní doba** je dána zákoníkem práce nebo sjednaná v PKS, popřípadě vydaná opatřením generálního ředitele SŽDC.

3. **Kratší pracovní doba** je sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby.

4. **Směna** je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas nebo kratší pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat.

5. **Dělená směna** je směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny.

6. **Práce přesčas** je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu.

7. **Kalendářní den** je definován od 0:00 do 24:00 hod.

8. **Den** je definován jako 24 hodin po sobě jdoucích. 24 hodin se u zaměstnance napočítává od začátku jeho směny, popřípadě výkonu práce.

9. **Týden** je definován jako období sedmi po sobě jdoucích dnů.

   Týdnem pro posouzení nepřetržitého odpočinku v týdnu je:

   a) pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou vždy období od neděle do soboty (počínaje dnem 29. prosince 2013, kdy došlo ke sjednocení vyrovnávacích období zaměstnanců SŽDC),

   b) pro zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou vždy období od pondělí do neděle.

10. **Rok** je definován jako dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

11. **Nepřetržitý pracovní režim** je pracovní režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu v jedné pracovní činnosti v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v souladu s § 78, odst. 2 ZP (souběžný výkon práce po dobu nejvýše 1 hodiny).

12. **Nepřetržitý provoz** je na pracovištích, kde je potřeba výkonu práce zaměstnanců v jedné pracovní činnosti 24 hodin denně 7 dní po sobě jdoucích.

13. **Vícesměnný pracovní režim** je pro účely této PKS pracovní režim dvousměnný a třísměnný, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání zaměstnanců ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn). Za vícesměnný pracovní režim se pro účely této PKS považuje také takový pracovní režim, kdy při střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše dvou hodin.

14. **Rovnoměrné rozvržení pracovní doby** je takové rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, kdy délka stanovené nebo kratší pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná.

15. **Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** je takové rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, kdy zaměstnavatel rozvrhuje směny v rámci stanoveného období tak, že v některých týdnech je nižší nebo vyšší než stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba.

16. **Stanovené období** je období, na které má zaměstnanec s nerovnoměrně i rovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou naplánované směny.

17. **Vyrovnávací období** je stanovené období, které je určené zaměstnavatelem nebo sjednané v PKS, definované v měsících pro naplánování směn zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

18. **Pružná pracovní doba** je taková pracovní doba, kdy si zaměstnanec sám určuje začátek a konec směny v časovém úseku určeném zaměstnavatelem.

19. **Práce v noci** je práce konaná v době od 22:00 do 6:00 hod.

20. **Zaměstnanec pracující v noci** je zaměstnanec, který odpracuje během noční směny nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně za období 26 týdnů.

21. **Zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby** je zaměstnanec s nerovnoměrně i rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

22. **Zaměstnanec letmo** je zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel nemůže, vzhledem k podmínkám provozu, vypracovat v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před jeho začátkem, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

Článek 2 – Stanovená týdenní pracovní doba

Stanovená týdenní pracovní doba bez snížení mzdy ve smyslu ustanovení § 79 odst. 3 ZP se stanoví po dobu platnosti této PKS následovně:

1. Zaměstnancům, u nichž se z důvodu nemožnosti přerušení práce poskytuje přiměřená doba na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, činí stanovená týdenní pracovní doba:

a) 36 hodin u zaměstnanců ve vícesměnném pracovním režimu v níže uvedených zaměstnáních:

KZAM	NÁZEV ZAMĚSTNÁNÍ
21492	Ústřední dispečer
31601	Traťový dispečer
31606	Výpravčí
31608	Dozorčí provozu – vedoucí směny
31610	Dispečer
31634	Vedoucí dispečer
31635	Provozní dispečer
31695	Samostatný elektrodispečer
41333	Operátor železniční dopravy
83135	Signalista
83137	Výhybkář
83141	Staniční dozorce
83142	Dozorce výhybek

b) 37,5 hodin u ostatních zaměstnanců ve vícesměnném pracovním režimu a u zaměstnanců infrastruktury v jednosměnném pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou;

c) 40 hodin u ostatních zaměstnanců v jednosměnném pracovním režimu s nerovnoměrně i rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

2. Zaměstnancům, u nichž se poskytují přestávky na jídlo a oddech, které se nezapočítávají do pracovní doby, činí stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodin.

Článek 3 – Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn

1. Stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba se rozvrhuje do směn v souladu se ZP, NV č. 589/2006 Sb., v platném znění, NV č. 182/2007 Sb., v platném znění, rovnoměrně i nerovnoměrně na sjednané období.

2. Zaměstnavatel na základě své provozní a personální potřeby zpracuje na potřebné výkony ve sjednaném období harmonogram výkonů („rozvrh služby“) příslušného pracoviště, který rozvrhne zaměstnancům do směn.

3. Směny zaměstnanců s pevnou rovnoměrně a nerovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou se plánují bez ohledu na nepřítomnosti zaměstnance (např. z důvodu dovolené, KOP, nemoci, uvolnění zaměstnance či jiné překážky na straně zaměstnance nebo z důvodu překážky na straně zaměstnavatele). To znamená, že zaměstnanci jsou naplánovány směny tak, jako by měl odpracovat všechny směny vyrovnávacího období. Součástí plánu směn nesmí být práce přesčas.

4. Stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou musí být rozvržena do směn tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období.

5. Při vypracování rozvrhu směn musí být zřetelný začátek a konec směny. S rozvrhem směn musí být zaměstnanec s rovnoměrně i nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou prokazatelně seznámen nejpozději 2 týdny před stanoveným obdobím, pokud se s ním nedohodne jiná doba seznámení. Totéž platí i při změně rozvrhu směn v průběhu stanoveného období.

Článek 4 – Stanovená období sjednaná pro rozvržení stanovené týdenní pracovní doby

1. Období pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále i *vyrovnávací období*) je sjednané časové období v rozsahu počtu měsíců, do něhož musí být stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba bez práce přesčas rozvržena (naplánována) do směn. Celkový rozsah naplánovaných směn zaměstnance se musí rovnat součtu stanovené týdenní pracovní doby za vyrovnávací období. K vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby ve vyrovnávacím období musí docházet již při naplánování směn.

2. Stanovené období (vyrovnávací období) při nerovnoměrně rozvržené pracovní době je sjednáno od 1. února 2018 do 30. června 2018, 1. července 2018 do 31. ledna 2019, 1. února 2019 do 30. června 2019, 1. července 2019 do 31. ledna 2020.

U zaměstnanců HZS je stanovené období (vyrovnávací období) při nerovnoměrně rozvržené pracovní době sjednáno od 1. ledna 2018 do 30. listopadu 2018, od 1. prosince 2018 do 31. října 2019, od 1. listopadu 2019 do 30. září 2020.

3. Stanovené období při rovnoměrně rozvržené pracovní době je sjednáno po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi od ukončení předcházejícího období maximálně na dobu 52 týdnů nebo 11 kalendářních měsíců.

4. Stanovené období při uplatnění pružné pracovní doby je sjednáno na dobu 1 kalendářního měsíce.

Článek 5 – Směna

1. Délka plánované směny nesmí při rozvržení stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě kratší pracovní doby, přesáhnout 12 hodin.

2. U zaměstnanců, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., v platném znění, nesmí délka plánované směny přesáhnout 13 hodin.

3. U zaměstnanců, na které se vztahuje NV č. 182/2007 Sb., v platném znění, nesmí délka plánované směny přesáhnout 16 hodin (HZS).

4. U zaměstnanců mladších než 18 let nesmí délka směny v jednotlivých dnech překročit 8 hodin a ve více základních pracovněprávních vztazích (tj. v pracovním poměru, dohodě o pracovní činnosti a dohodě o provedení práce) nesmí délka týdenní pracovní doby ve svém souhrnu překročit 40 hodin týdně.

5. Minimální délka směny u zaměstnanců, kteří pracují na stanovenou týdenní pracovní dobu s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, nesmí být kratší, než je poměrná část stanovené týdenní pracovní doby, která připadá na jeden kalendářní den, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Minimální délka směny u zaměstnanců, kteří pracují na stanovenou týdenní pracovní dobu s rovnoměrným rozvržením pracovní doby, a zaměstnanců s pružnou pracovní dobou, nesmí být kratší než 4,5 hodiny.

Tato ustanovení neplatí pro pravidelná školení, vzdělávání, poučování, lékařské prohlídky a psychologická vyšetření.

6. Zasahuje-li směna do dvou kalendářních dnů, započitatelná doba do stanovené týdenní pracovní doby nesmí být kratší než 8 hodin, pokud se zaměstnavatel s místně příslušnými odborovými organizacemi nedohodne jinak. Toto ustanovení neplatí v případě dělené směny, kdy v době rozdělení zaměstnanec vykonává pracovní činnost střežení pracoviště nebo v případě směny, jejíž jedinou náplní je střežení pracoviště.

7. Směny delší než osm hodin lze naplánovat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích, s výjimkou zaměstnanců HZS.

8. V případě, že nedojde k odpracování směny, nebo její části z důvodů nepřidělení výkonu práce zaměstnavatelem, jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele.

9. Směna může být rozdělena nad rámec poskytování přestávky na jídlo a oddech do dvou, po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi do tří částí – dělená směna. Při stanovení dělené směny nesmí být doba, po kterou je směna rozdělena, delší, než doba výkonu práce. Doba rozdělení směny, která se nezapočítává do pracovní doby zaměstnance, nesmí dosáhnout 6 hodin a nesmí být kratší než 1 hodina. Zpožděním nebo jiným nepředvídatelným vlivem se charakter původního naplánovaného rozdělení směny nezmění.

10. Začátek a konec směny (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou) určuje zaměstnavatel v písemném rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby.

Článek 6 – Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby

1. Zaměstnancům s pevným rozvržením pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě kratší pracovní doby a prokazatelně s ním seznámit zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které se rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržená pracovní doba rozvrhuje. Totéž platí při změně rozvrhu směn v průběhu stanoveného nebo vyrovnávacího období. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem prokazatelně dohodnout na kratší době seznámení s písemným rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby nebo s jeho změnou.

2. Pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby bude rozvržena tak, aby v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance nepřesáhl 15 hodin. V případě dohody zaměstnavatele a místně příslušných odborových organizací na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit na 26 hodin (u zaměstnanců HZS s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na 32 hodin).

3. Zaměstnavatel je oprávněn z provozních důvodů (např. změna vstupních podkladů pro sestavu rozvrhu směn, nemocnost, další důvody nepřítomnosti v práci apod.) rozhodnout, po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi, o změně rozvrhu směn. Zaměstnanci pracují v tomto období dle nově vytvořeného plánu směn, jedná se o časovou změnu původně stanoveného plánu směn a je nutno provést přeplánování tak, aby byla dodržena původně stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba, v tomto období. Toto ustanovení se použije i u zaměstnanců v souvislosti s absolvováním KOP.

4. Požádá-li zaměstnanec prokazatelně zaměstnavatele o změnu rozvrhu směn z osobních důvodů, včetně studia při zaměstnání, zaměstnavatel žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Článek 7 – Zaměstnanci letmo

1. Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou v režimu letmo pracují podle potřeb zaměstnavatele a zaměstnavatel je zařadí do tohoto režimu

- až po obsazení rozvrhů směn na stanovené (vyrovnávací) období (viz Příloha č. 1, článek 4, bod 1 této PKS),

- v případě zajišťování provozuschopnosti železniční dopravní cesty u zaměstnanců infrastruktury v takových provozních podmínkách (např. při výlukách), které mu neumožňují vypracovat zaměstnanci písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a zaměstnance s ním seznámit v zákonné lhůtě.

Zaměstnavatel může zařadit zaměstnance do režimu letmo také na základě jeho písemné žádosti pro sjednaná vyrovnávací období uvedená v článku 4, bod 2, Přílohy č. 1 této PKS.

Zaměstnavatel průběžně během tohoto období plánuje směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce a současně naplněna stanovená týdenní pracovní doba za toto období.

2. U zaměstnanců letmo v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi naplánovanými směnami a stanovenou týdenní pracovní dobou nesmí přesáhnout 13 hodin, po dohodě zaměstnavatele s místně příslušnou odborovou organizací 26 hodin (u zaměstnanců HZS s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou 32 hodin).

3. Zaměstnavatel určí zaměstnanci nástup na další směnu nejpozději při ukončení předchozí směny, nejméně však 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

4. Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance ve výplatním termínu informaci o rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou v rámci stanovené týdenní pracovní doby, a to nárůstem od počátku stanoveného (vyrovnávacího) období.

5. Zaměstnavatel je povinen předat, na žádost zaměstnance, který je zařazen v režimu letmo, informativní plán výkonů na období alespoň jednoho kalendářního měsíce dopředu. Tento plán může být z provozních důvodů změněn nejpozději 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

6. Požádá-li zaměstnanec prokazatelně zaměstnavatele o nenaplánování směny z osobních důvodů, včetně studia při zaměstnání, zaměstnavatel žádosti vyhoví, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Článek 8 – Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou

Pružnou pracovní dobu lze uplatnit pouze se souhlasem vedoucího zaměstnance OS. Pravidla pro její uplatnění řeší Pracovní řád SŽDC. V případě potřeby zaměstnavatele (např. při nutnosti zabezpečit naléhavý pracovní úkol nebo např. když uplatnění pružné pracovní doby brání provozní důvody) může příslušný vedoucí zaměstnanec určit zaměstnanci směnu (tzn. její začátek a konec), která nesmí přesáhnout 12 hodin v době od 6:00 hod. do 18:00 hod.

Pružnou pracovní dobu nelze uplatnit u zaměstnanců SŽDC, kteří budou na základě dohod uzavřených mezi SŽDC a odborovými organizacemi dlouhodobě uvolněni k výkonu funkce (zcela i částečně).

Článek 9 – Přestávka na jídlo a oddech, přiměřená doba na oddech a jídlo

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při výkonu práce nejdéle po 6 hodinách (u mladistvých 4,5 hodiny) přestávku na jídlo a oddech v rozsahu nejméně 30 minut. Je-li přestávka na jídlo a oddech rozdělena do více částí, musí každá její část činit nejméně 15 minut. Přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby a nelze je poskytnout na začátku nebo na konci pracovní doby. Toto ustanovení platí i pro jednotlivé části dělených směn, které jsou delší než 6 hodin (u mladistvých 4,5 hodiny). Pokud není v blízkosti pracoviště stravovací zařízení, poskytne se přestávka na jídlo a oddech vcelku, nedohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem jinak.

2. V případě, že bezpečnostní přestávka připadne do doby přestávky na jídlo a oddech, pak se doba trvání bezpečnostní přestávky započítává do pracovní doby.

3. Pokud zaměstnanec nemůže přerušit výkon práce a čerpat přestávku na jídlo a oddech, zaměstnavatel zajistí zaměstnanci (nejdříve po 60 minutách od začátku výkonu práce) přiměřenou dobu na oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, v rozsahu:

a) 30 minut ve směně nebo její části delší než 6 hodin, nebo
b) 45 minut, pokud nepřetržitý výkon práce je ve směně nebo její části delší než 8 hodin, nebo
c) 60 minut, pokud nepřetržitý výkon práce je ve směně nebo její části delší než 12 hodin.

4. Zaměstnanci čerpají přiměřenou dobu na oddech a jídlo ve vhodných provozních dobách. Dobu čerpání zvolí zaměstnanec individuálně dle provozní situace tak, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti zaměstnance nebo dopravy a současně tak, aby jedna její část činila alespoň 15 minut. V případech, kdy zaměstnanec nemůže při mimořádnostech přiměřenou dobu na oddech a jídlo čerpat dle předchozí věty, musí být přiměřená doba na oddech a jídlo zaměstnanci zajištěna v nejbližší vhodné době v dalším průběhu směny. Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze čerpat i v kratší směně ve vhodných technologických časech.

Článek 10 – Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

1. Mezi naplánovanými směnami musí být u zaměstnance staršího 18 let dodržen nepřetržitý odpočinek nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, který může být zkrácen až na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení v těchto případech:
   - v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
   - u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,
   - při živelních událostech a v jiných obdobných případech.

2. U zaměstnanců, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., v platném znění, musí být dodržen odpočinek nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, který může být zkrácen až na 6 hodin za podmínky, že zaměstnavatel na své náklady umožní odpočinek na lůžku a následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení.

3. U zaměstnanců HZS, na které se vztahuje NV č. 182/2007 Sb., v platném znění, může být odpočinek zkrácen během 24 hodin po sobě jdoucích na 8 hodin, pokud je toto zkrácení nezbytně nutné k zabezpečení akceschopnosti jednotky požární ochrany HZS nebo pro plnění úkolů HZS ve smyslu § 70 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění. Doba zkrácení odpočinku mezi směnami se nahradí v následujícím týdenním rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby.

4. Vždy, když bude odpočinek mezi směnami zkrácen z důvodu práce přesčas, musí být o dobu zkrácení prodloužen následující odpočinek.

5. U zaměstnanců mladších 18 let musí být bezpodmínečně dodržen odpočinek mezi směnami v délce 12 hodin.

Článek 11 – Nepřetržitý odpočinek v týdnu

1. Výkon práce na dobu nepřetržitého odpočinku v týdnu může zaměstnavatel nařídit ve smyslu § 91 ZP. U zaměstnance mladšího 18 let (mladistvého) musí být dodržen odpočinek v týdnu v trvání alespoň 48 hodin. Ostatním zaměstnancům se poskytne nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 36 hodin.

2. V případech uvedených v odst. 1, článku 10 této přílohy, může být zaměstnanci, který není mladistvý, zkrácen odpočinek v týdnu na 24 hodin s tím, že doba nepřetržitého odpočinku v týdnu bude poskytnuta tak, aby za období 2 týdnů činila délka tohoto odpočinku celkem alespoň 70 hodin.

3. Nepřetržitý odpočinek v rozsahu 48 hodin náleží zaměstnanci jednou za dva týdny, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem jinak.

4. Zaměstnanci letmo mají nárok na nepřetržitý odpočinek připadající na sobotu a neděli alespoň jednou za dva týdny, pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem jinak.

Článek 12 – Práce přesčas

1. Práce přesčas je práce konaná na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu a konaná mimo rámec rozvrhu směn. Zaměstnavatel může práci přesčas nařídit jen výjimečně, a to do 8 hodin týdně a do 150 hodin v kalendářním roce.

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

3. Nad tyto limity lze práci přesčas odpracovat pouze po dohodě se zaměstnancem. Dohodu lze uzavřít písemně od 26. prosince 2017, nejvýše však na dobu 52 týdnů, tj. do 24. prosince 2018 v celkovém rozsahu práce přesčas, maximálně 416 hodin. Následně lze uzavřít dohodu vždy na dalších 52 týdnů do celkového rozsahu 416 hodin (tj. od 25. prosince 2018 do 23. prosince 2019 a od 24. prosince 2019 do 21. prosince 2020).

4. Při písemné dohodě se zaměstnancem na výše dojednané období může být následně práce přesčas nařízena.

5. Do celkového limitu práce přesčas se nezapočítává práce přesčas, za kterou bylo poskytnuto náhradní volno.

6. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas až práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci nad rámec sjednané kratší pracovní doby, ani práci přesčas proto nelze těmto zaměstnancům nařídit.

7. U všech zaměstnanců je prací přesčas práce konaná v době nepřetržitého odpočinku mezi směnami v souladu s § 90 ZP a NV č. 589/2006 Sb., v platném znění, v době nepřetržitého odpočinku v týdnu v souladu s § 91 odst. 2 až 4 ZP. Výjimečně může být práce přesčas nařízena na dobu plánované přestávky na jídlo a oddech, a to za podmínky, že zaměstnanci bude poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo.

8. V případě mimořádné události v drážní dopravě dle ustanovení § 49 zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, v platném znění, v případech odstraňování mimořádných událostí nebo z jiných závažných provozních důvodů může na stanovenou směnu navazovat nařízená práce přesčas.

Při takto nařízené práci přesčas ve větším rozsahu než 3 hodiny oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost rodině zaměstnance, pokud o to zaměstnanec požádá a zároveň sdělí způsob vyrozumění.

Článek 13 – Práce ve svátek

Výkon práce ve svátek může zaměstnavatel nařídit v souladu s § 91 odst. 4 ZP. Za odpracovanou dobu ve svátek přísluší zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době čerpání tohoto náhradního volna. Dobou odpracovanou ve svátek se rozumí doby od 00:00 hod. do 24:00 hod.

Článek 14 – Práce v noci

Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Noční práce je konána v době od 22:00 hod. do 6:00 hod.

Článek 15 – Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti

1. Doba výkonu práce nesmí při dohodě o provedení práce ani při dohodě o pracovní činnosti překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Při dohodách se neuplatňuje nepřetržitý odpočinek mezi výkonem práce (z pohledu ZP se nejedná o směnu) a nepřetržitý odpočinek v týdnu.

2. Pro účely určení odpadlého výkonu z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény), případně pro účely určení dalších náhrad, se pro naplnění § 194 ZP použije fiktivní plán rozvržení sjednané týdenní pracovní doby do směn na kalendářní den nebo na pracovní den.

3. Při dohodě, popřípadě dohodách o provedení práce nesmí být odpracovaná doba u jednoho zaměstnance vyšší než 300 hodin v kalendářním roce.

4. V případě dohody o pracovní činnosti nesmí být odpracovaná doba vyšší než polovina stanovené týdenní pracovní doby za sjednané období, maximálně však za období 52 týdnů.

5. Na pracovištích, na kterých vzniká potřeba obsadit pracoviště v zaměstnání *pracovník dozoru KZAM 93395*, se výkon práce zabezpečuje dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Jedinou náplní výkonu tohoto zaměstnání je střežení pracoviště za účelem kontroly a sledování technických a technologických zařízení a zajištění komunikace s možností okamžitého nástupu k výkonu původní práce. Před výkonem práce střežení pracoviště nemusí být poskytnut odpočinek.

Plánovaná a souvislá doba střežení nesmí být kratší než 60 minut a nesmí překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

V případě, že výkon této práce je začleněn do dělené směny, nesmí doba střežení pracoviště v době rozdělení dosáhnout 6 hodin, celková doba od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směny nesmí překročit 15 hodin. Současně součet hodin za doby střežení nesmí na jednom pracovišti překročit 36 hodin v kalendářním týdnu.

Doba střežení může být přerušena pouze v případech, kdy výkon původního zaměstnání zaměstnance je nutný z důvodu bezpečnosti a plynulosti provozu, při vzniku mimořádných událostí, při zpoždění pravidelných vlaků a odstraňování následků vzniklých nepříznivými vlivy počasí.

Pokud v plánovaném rozdělení směny při výkonu práce střežení pracoviště dojde k druhému přerušení této činnosti z důvodů, uvedených v předchozím odstavci, pak se celá doba od začátku druhého přerušení až do konce plánovaného střežení pracoviště započítává do pracovní doby v původním zaměstnání.

Článek 16 – Pracovní pohotovost

1. Podmínkou možnosti zaměstnavatele dohodnout se zaměstnancem pracovní pohotovost je předpoklad naléhavé potřeby výkonu práce nad rámec rozvrhu směn zaměstnance a v souladu se sjednaným druhem práce v jeho pracovní smlouvě, dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce.

Pracovní pohotovost může být držena jen mimo pracoviště zaměstnavatele na místě dohodnutém se zaměstnancem, z něhož je možné ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem dosažení pracoviště určeného k výkonu práce.

2. Dohody o pracovní pohotovosti jsou sepsány zpravidla písemně a musí obsahovat zejména:

a) časovou platnost dohody,
b) místo držení pracovní pohotovosti,
c) způsob vyrozumění zaměstnance o potřebě výkonu práce,
d) možnost vypovězení dohody s jednoměsíční výpovědní lhůtou.

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

4. Jestliže je zaměstnanec během pracovní pohotovosti povolán k provedení výkonu práce, za výkon práce se považují:

a) přípravné práce,
b) doba jízdy z místa pracovní pohotovosti na určené pracoviště a zpět u určeného zaměstnance s platným oprávněním k řízení služebního motorového vozidla, které je určeno k přepravě dalších zaměstnanců z místa pracovní pohotovosti na určené pracoviště a zpět.

5. Doba pracovní pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas.

6. Nebude-li zaměstnanec během pracovní pohotovosti včas na pracovišti připraven k výkonu práce, pokud mu v tom nebrání prokazatelná překážka v práci na straně zaměstnance, bude tato skutečnost považována za porušení jeho pracovních povinností.

Za dobu překážky v práci na straně zaměstnance se odměna za pracovní pohotovost nepřiznává.

7. Pracovní pohotovost nelze nařídit ani dohodnout na dobu, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou.

Článek 17 – Dovolená

1. Sjednaný nárok dovolené v týdnech (s přepočtem na hodiny) na kalendářní rok činí:
   - 5 týdnů (180 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 36 hodin;
   - 5 týdnů (187,5 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin dle bodu 1b) článku 2, s výjimkou zaměstnanců HZS;
   - 6 týdnů (225 hodin) pro zaměstnance HZS a pro ostatní zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin;
   - 6 týdnů (240 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin.

2. Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen prokazatelně určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného po předchozím souhlasu místně příslušné odborové organizace tak, aby mohla být vyčerpána do konce příslušného kalendářního roku.

3. V případě, že dovolená nebude z provozních důvodů vyčerpána do konce příslušného kalendářního roku, má zaměstnavatel povinnost dovolenou nařídit do 30. června následujícího kalendářního roku, pokud tomu nebrání dlouhodobá překážka na straně zaměstnance.

4. Nárok dovolené na příslušný kalendářní rok bude přepočítán na hodiny. Počet hodin vychází ze sjednaného nároku v počtu týdnů a stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance dle bodu 1 tohoto článku.

5. Čerpání dovolené bude evidováno v hodinách. Počet hodin čerpání dovolené v hodinách bude odpovídat odpadlému výkonu z naplánovaných směn za dobu čerpání dovolené.

6. U zaměstnanců letmo se bude vykazovat odpadlý výkon ve výši, která odpovídá poměrné části stanovené týdenní pracovní doby, připadající na jeden kalendářní den.

7. Připadne-li v době dovolené zaměstnance svátek na den, který je jinak obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené.

8. Při změně stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku se při přepočtu nároku dovolené vychází ze stavu, který je pro zaměstnance výhodnější. Toto však neplatí, pokud dochází ke změně stanovené týdenní pracovní doby na kratší pracovní dobu (tzn. na dobu individuálně dohodnutého kratšího pracovního úvazku).

9. O rozvržení dovolené a jejím čerpání vede zaměstnavatel prokazatelnou evidenci, včetně čerpání ze strany zaměstnavatele a žádanek o dovolenou ze strany zaměstnance.

Článek 18 – Překážky v práci

Obecná ustanovení

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v souladu se ZP a NV č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, v platném znění.

2. Za nezbytně nutnou dobu se pro účel vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení považuje doba, kterou zaměstnanec stráví dosažením zdravotnického zařízení z místa pracoviště nebo z místa pobytu, doba strávená v zdravotnickém zařízení a doba strávená cestou zpět na pracoviště nebo do místa pobytu.

3. Obdobně se postupuje i při překážkách v práci, kde se poskytuje pracovní volno na dobu nezbytně nutnou.

4. Pracovní volno v rozsahu jednoho dne se poskytuje za celou směnu, která začíná v den vzniku nároku na toto pracovní volno.

NAD RÁMEC USTANOVENÍ ZP A NV Č. 590/2006 SB., V PLATNÉM ZNĚNÍ, POSKYTNE ZAMĚSTNAVATEL:

5. V případě potřeby pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou v rozsahu dalších nejvýše šesti pracovních dnů jednomu z rodinných příslušníků k doprovodu postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do internátního školského zařízení a zpět.

6. Zaměstnanci na vlastní svatbu pracovní volno s náhradou mzdy i za druhý den nároku, přičemž 1 den je vždy určen k účasti na svatebním obřadu.

7. Na základě žádosti zaměstnance, pracovní volno bez náhrady mzdy v požadovaném rozsahu v případech:

a) úmrtí manžela (manželky), druha (družky), registrovaného partnera nebo dítěte další 2 dny,
b) péče o dítě mladší 15 let jeden den v měsíci po souhlasu nadřízeného zaměstnance (toto volno nelze převádět do dalšího měsíce),
c) krátkodobé zdravotní indispozice nejvýše 5 pracovních směn v kalendářním roce (nutno sdělit zaměstnavateli před započetím pracovní doby),
d) účasti na druhé opravné zkoušce ve smyslu článku 6, odst. 2, přílohy č. 2 této PKS.

Pracovní volno bez náhrady mzdy dle písm. c) tohoto bodu lze poskytnout až po uplynutí zkušební doby.

8. Pracovní volno v souvislosti s živelní událostí:

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na jeho žádost pracovní volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu při přerušení provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků a v jeho důsledku nemožnosti zaměstnance se dostavit do zaměstnání ani jiným přiměřeným způsobem v souladu s NV č. 590/2006 Sb., v platném znění.

9. Pracovní volno v důsledku hromadné živelní události:

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelní události prokazatelně ztratil obydlí, ve kterém vede domácnost, nebo se jeho obydlí z takového důvodu stalo neobyvatelným, pracovní volno s náhradou mzdy na dobu až 14 kalendářních dnů v jednom kalendářním roce. Náhrada mzdy se poskytne ve výši 80 % průměrného výdělku. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na základě žádosti zaměstnance, doložené písemným potvrzením místně příslušného orgánu státní správy nebo samosprávy (městský, místní, obecní úřad apod.) prokazujícím, že zaměstnanec přišel v důsledku živelní události o obydlí, v němž vede domácnost nebo které se z takového důvodu stalo neobyvatelným. Toto pracovní volno poskytuje zaměstnanci vedoucí zaměstnanec OS, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

10. Pracovní volno v souvislosti s mimořádnou událostí:

Po mimořádné události, mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví nebo škodu na majetku přesahující na základě kvalifikovaného odhadu 300 tis. Kč, může zaměstnanec, který vykonával činnost přímo související se vznikem mimořádné události, z důvodu psychické újmy požádat příslušného vedoucího zaměstnance o pracovní volno s náhradou mzdy. Rozsah tohoto volna určí po zvážení všech okolností, souvisejících s mimořádnou událostí, vedoucí zaměstnanec po dohodě se zaměstnancem.

Pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu jednoho bezprostředně následujícího kalendářního dne bude poskytnuto i v případě mimořádné události, pokud v jejím důsledku došlo k závažnému úrazu osoby.

Za mimořádnou událost se považují též mimořádné situace, při nichž je zaměstnanec podroben protiprávnímu jednání třetí osoby bezprostředně směřujícímu k ohrožení života nebo zdraví zaměstnance.

U zaměstnance, který se zúčastnil mimořádné události a po zbytek směny nemůže vykonávat svoji práci a současně nebyl převeden na jinou práci, se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel je povinen po mimořádné události dle prvního odstavce tohoto bodu poskytnout zúčastněným zaměstnancům nezbytnou péči včetně dopravy do místa bydliště.

Zaměstnanci, který se podílel na odstranění mimořádné události nebo poskytnutí první pomoci po mimořádné události, zaměstnavatel umožní změnu rozvrhu směn plánovaných na následující tři kalendářní dny po této činnosti, pokud o to požádá, a to za dodržení podmínek daných touto PKS.

Pokud zaměstnanec podává vysvětlení zaměstnavateli za účelem objasnění skutečností souvisejících s výkonem práce, považuje se tato doba za výkon práce.

Pokud zaměstnanec podává vysvětlení k vyšetřování mimořádné události, které vedou orgány mimo zaměstnavatele, je tato doba považována za překážku v práci na straně zaměstnance a za tuto dobu mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, případně se postupuje ve smyslu § 202 ZP.

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

11. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu z důvodu obecného zájmu, popř. jiných úkonů v obecném zájmu, za podmínek stanovených § 200 - § 204 ZP. Zaměstnanci za toto pracovní volno náhrada mzdy nepřísluší, pokud dále není uvedeno jinak.

U překážek v práci z důvodu obecného zájmu poskytuje zaměstnavatel pracovní volno za podmínky, že tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu zaměstnance, protože k jejich výkonu mají zaměstnanci využívat především svůj volný čas ve smyslu § 200 ZP.

12. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci, který je členem volební komise nebo kandidátem ve volbách, podle zákona č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, v platném znění; zákona č. 130/2000 Sb., o volbách do zastupitelstev krajů a o změně některých dalších zákonů, v platném znění; zákona č. 491/2001 Sb., o volbách do zastupitelstev obcí a o změně některých zákonů, v platném znění; zákona č. 62/2003 Sb., o volbách do Evropského parlamentu a o změně některých zákonů, v platném znění; zákona č. 275/2012 Sb., o volbě prezidenta republiky a o změně některých zákonů, v platném znění.

13. Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku přísluší zaměstnanci v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. a), c), d), e) ZP. V případě pracovního volna dle § 204 ZP hradí náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku příslušný vojenský správní úřad.

14. Pracovní volno bez náhrady mzdy přísluší zaměstnanci v případech uvedených v § 203 odst. 2 písm. b), f), g), h), i), j), k), l) ZP.

15. Pro účely této kolektivní smlouvy se za člena orgánu odborové organizace považují též zaměstnanci SŽDC, kteří budou na základě dohod uzavřených mezi SŽDC a odborovými organizacemi dlouhodobě uvolněni k výkonu funkce. Podmínky uvolnění se stanoví dohodou mezi SŽDC a odborovou organizací.

Příslušná odborová organizace odpovídá zaměstnavateli za zaměstnance v případě jejich uvolnění pro výkon funkce v odborové organizaci, za zpracování a včasné předání evidence pracovní doby a doby nepřítomnosti a dále za vyčerpání nároku na dovolenou za kalendářní rok včetně případného nároku za předchozí období do konce příslušného roku.

Zaměstnavatel uhradí, ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, v platném znění, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné všeobecné zdravotní pojištění, v platném znění, u takto uvolněných funkcionářů pojistné.

16. Zaměstnancům, kteří jsou účastníky nebo pořadateli dohodnutých akcí organizovaných v rámci FISAIC, USIC, FIRAC, IFEF, CM a ALE, dohodnutých mezinárodních kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Zaměstnancům, kteří působí jako pořadatelé tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Odborové organizace neprodleně proplatí SŽDC uplatněnou refundaci.

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

V dohodě mezi odborovými organizacemi a zaměstnavatelem musí být uveden stanovený počet zaměstnanců (účastníků a pořadatelů). Jmenný seznam účastníků a pořadatelů musí být předložen zaměstnavateli (vedoucímu zaměstnanci OJ a v případě centrálních akcí i odboru personálnímu GŘ SŽDC) nejpozději 30 (u TDM 60) dnů před konáním akce. V případě změny účastníka je pořadatel akce povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím zaměstnancem OJ.

17. Zaměstnancům k výkonu činností vedoucích táborů pro děti a mládež (dále i TDM), jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popř. středních zdravotnických pracovníků bude k účasti na TDM poskytnuto pracovní volno bez náhrady mzdy podle § 203 písm. h) ZP, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku se poskytuje těmto zaměstnancům za podmínky:

a) že TDM je zařazen do kategorie s poskytnutím příspěvku podle zásad C−FKSP, nebo
b) že TDM je předem dohodnutý a organizovaný v rámci spolupráce zaměstnavatele s odborovými organizacemi při SŽDC.

Pracovní volno s náhradou mzdy dle písm. a) a b) lze poskytnout až po uplynutí zkušební doby.

Pracovní volno dle tohoto bodu přísluší v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše však 3 týdny v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Pro tuto činnost nemusí být v žádném z uvedených případů splněna podmínka soustavné a bezplatné práce s dětmi a mládeží po dobu jednoho roku.

Článek 19 – Evidence pracovní doby

1. Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce:
   - směny,
   - práce přesčas,
   - noční práce,
   - pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel,
   - výkonu práce v době pracovní pohotovosti.

Článek 20 – Pracovní doba v kalendářním měsíci

U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby i u zaměstnanců letmo je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v kalendářním měsíci, který vyplývá z rozvrhu směn za daný měsíc.

Pokud dojde u zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, který má předem stanovený rozvrh směn, v průběhu vyrovnávacího období k trvalé změně na rovnoměrné rozvržení pracovní doby, a v případě ukončení pracovního poměru se postupuje dle Přílohy č. 1, čl. 6 bod 3 této PKS.

Článek 21 – Přípravné práce a opravy služebních předpisů

1. Přípravnými pracemi se rozumějí pracovní povinnosti, které bezprostředně souvisejí s plněním pracovních úkolů a jsou výkonem práce.

Za přípravné práce se považují:

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

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

3. Podle této PKS se za přípravné práce považují práce, které souvisejí s předáním a převzetím směny. Doby na předávku a převzetí se stanoví co nejúčelněji a hospodárně se zřetelem k místním podmínkám a dané technologii práce, dle následujících pravidel (pokud zaměstnavatel nestanoví dobu delší):

a) při jednoduchých činnostech při předání nebo převzetí služby se stanoví doba přípravných prací na 5 minut,
b) na pracovištích, kde dochází ke složitějším činnostem při předání nebo převzetí služby, se stanoví doba přípravných prací na 6 - 10 minut,
c) při nejsložitějších činnostech při předání nebo převzetí služby se stanoví doba přípravných prací na 11 - 15 minut.

4. Do pracovní doby se započtou přípravné práce, přípravné a odstavné doby, a opravy služebních předpisů a pomůcek JŘ. Časová náročnost oprav služebních předpisů a pomůcek JŘ bude určena zaměstnavatelem.

PŘÍLOHA č. 1.1 – PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁŘNÍCH DNECH

Počet kalendářních dnů	Pracovní doba (v hodinách týdne)								
	36			37,5			40		
	hod.	min.	hod.	hod.	min.	hod.	hod.	min.	hod.
1	5	9	5,15	5	21	5,35	5	43	5,71
2	10	17	10,28	10	43	10,71	11	26	11,44
3	15	26	15,43	16	4	16,06	17	9	17,15
4	20	34	20,56	21	26	21,43	22	51	22,85
5	25	43	25,71	26	47	26,78	28	34	28,56
6	30	51	30,85	32	9	32,15	34	17	34,28
7	36	0	36,00	37	30	37,50	40	0	40,00
8	41	9	41,15	42	51	42,85	45	43	45,71
9	46	17	46,28	48	13	48,21	51	26	51,44
10	51	26	51,43	53	34	53,57	57	9	57,15
11	56	34	56,56	58	56	58,93	62	51	62,85
12	61	43	61,71	64	17	64,28	68	34	68,56
13	66	51	66,85	69	39	69,65	74	17	74,28
14	72	0	72,00	75	0	75,00	80	0	80,00
15	77	9	77,15	80	21	80,35	85	43	85,71
16	82	17	82,28	85	43	85,71	91	26	91,44
17	87	26	87,43	91	4	91,06	97	9	97,15
18	92	34	92,56	96	26	96,43	102	51	102,85
19	97	43	97,71	101	47	101,78	108	34	108,56
20	102	51	102,85	107	9	107,15	114	17	114,28
21	108	0	108,00	112	30	112,50	120	0	120,00
22	113	9	113,15	117	51	117,85	125	43	125,71
23	118	17	118,28	123	13	123,21	131	26	131,44
24	123	26	123,43	128	34	128,57	137	9	137,15
25	128	34	128,56	133	56	133,93	142	51	142,85
26	133	43	133,71	139	17	139,28	148	34	148,56
27	138	51	138,85	144	39	144,65	154	17	154,28
28	144	0	144,00	150	0	150,00	160	0	160,00
29	149	9	149,15	155	21	155,35	165	43	165,71
30	154	17	154,28	160	43	160,71	171	26	171,44
31	159	26	159,43	166	4	166,06	177	9	177,15

PŘÍLOHA č. 2 – PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽDC

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 – Rozsah platnosti

1. Příloha č. 2 - Pravidla pro odměňování (dále jen *pravidla*) upravuje odměňování zaměstnanců SŽDC v období od 1. února 2018 do 31. prosince 2018 ve smyslu ZP.

2. Mzdové nároky a ostatní podmínky odměňování generálního ředitele SŽDC a jeho náměstků stanovuje Správní rada SŽDC.

Článek 2 – Základní pojmy

1. **Mzda** je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v pracovním poměru za vykonanou práci v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost. Dokumenty, v nichž se mzda, případně další náležitosti s ní spojené, zaměstnanci stanoví, jsou mzdový výměr, dohoda o mzdových nárocích nebo manažerská smlouva.

2. **Odměna z dohody** je peněžité plnění za vykonanou práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

3. **Kvalifikační katalog - Katalog prací** (dále i *katalog prací*) je norma zaměstnavatele pro zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů na základě složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a významu práce pro SŽDC**.**

4. **Tarifní stupeň** je konkrétní, jedním číslem popsané zařazení zaměstnance do některého ze šestnácti stupňů vykonávané práce.

5. **Tarifní mzda** je nároková část mzdy za vykonanou práci odpovídající příslušnému tarifnímu stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen podle katalogu prací.

6. **Mzdový výměr** je jednostranný akt zaměstnavatele pro určení tarifního stupně a tarifní mzdy zaměstnance.

7. **Smluvní mzda** je mzda, jejíž výše je ve smyslu § 113 a § 114 ZP sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v dohodě o mzdových nárocích nebo v manažerské smlouvě.

8. **Náhrada mzdy** je peněžité plnění v souladu se ZP, NV 590/2006 Sb., v platném znění, a Přílohami č. 1 a č. 2 této PKS za dobu, která není výkonem práce.

9. **Prohlubování kvalifikace** je průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace v souvislosti s výkonem sjednaného druhu práce v rámci pracovněprávního vztahu; hodnota kvalifikace se nemění.

10. **Zvýšením kvalifikace** se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

Článek 3 – Obecná ustanovení

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnancům mzda, odměna z dohody o pracovní činnosti nebo odměna z dohody o provedení práce.

2. Mzda se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanovené těmito pravidly. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné než těmito pravidly uvedené formě, není dovoleno. Ve smyslu ustanovení § 113 a § 114 ZP může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat za vykonanou práci výši mzdy.

3. V případě, že mimořádně dojde k výkonu práce ve ztíženém pracovním prostředí, které je vymezeno NV 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění, jsou zaměstnanci za dobu práce v takto vymezeném ztíženém pracovním prostředí odměňováni dle § 117 ZP. Výjimku tvoří příplatek při rozdělení směny, který je zaměstnancům poskytován podle článku 18 – *Příplatek za dělenou směnu* těchto pravidel (namísto podle odst. 2 § 7 NV 567/2006 Sb.).

4. Zaměstnancům je podle těchto pravidel poskytována též odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy.

ZAŘAZOVÁNÍ A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Článek 4 – Zařazování zaměstnanců do tarifního stupně

1. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně se uskuteční v souladu se sjednaným druhem práce a katalogem prací, v platném znění, podle převážně vykonávané práce. Tarifní stupně uvedené v katalogu prací jsou totožné s tarifními stupni těchto pravidel.

2. Za správnost zařazení zaměstnance odpovídají vedoucí zaměstnanci OS.

3. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen přidělovat zaměstnanci především pracovní činnosti v souladu s pracovní smlouvou a s jeho zařazením do tarifního stupně.

4. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnance přestane odpovídat stanovenému tarifnímu stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen, provede se jeho nové zařazení do tarifního stupně k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce.

5. Pokud dojde u zaměstnance ke změně sjednaného druhu práce změnou pracovní smlouvy, provede se nové zařazení do tarifního stupně k datu účinnosti této změny. Změna sjednaného druhu práce změnou pracovní smlouvy se provádí k prvnímu dni kalendářního měsíce.

6. Nelze-li zařazení zaměstnance do tarifního stupně podle katalogu prací spolehlivě určit (nová činnost, podstatná změna složitosti a obtížnosti práce nebo pracovních podmínek apod.), předloží příslušný vedoucí zaměstnanec OJ návrh na zařazení generálnímu řediteli prostřednictvím ředitele odboru personálního k rozhodnutí. V návrhu na zařazení uvede popis pracovní činnosti (včetně údajů o technologickém postupu, použitých strojích, nástrojích, zařízeních a jejich technické úrovni), předpokládaný tarifní stupeň zařazení a podmínky, ve kterých je pracovní činnost vykonávána. Do rozhodnutí určí příslušný vedoucí zaměstnanec OJ prozatímní zařazení pracovní činnosti, které bude o jeden stupeň nižší než navrhovaný stupeň, s tím, že eventuální rozdíl ve mzdě bude zaměstnanci po stanovení definitivního stupně doplacen.

Článek 5 – Zařazování a odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon pracovní činnosti

1. Zaměstnanci, kteří se připravují na budoucí povolání, jsou zařazováni a odměňováni v souladu s platným katalogem prací a platnými metodickými pokyny.

2. Zaměstnanci, kteří nastoupí k SŽDC a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon budoucího zaměstnání a nelze je zařadit do zaměstnání, která jsou vhodná pro přípravu (Výpravčí v přípravě, Praktikant, asistent – SŠ, Praktikant, asistent − VŠ) budou zařazeni o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno dle platné systemizace zaměstnání, na které se připravují.

3. Pokud příslušný platný metodický pokyn nestanoví jinak, neposkytuje se zaměstnancům v období přípravy na výkon pracovní činnosti výkonová odměna.

4. V případě neúspěšného absolvování odborné zkoušky se po dobu dalšího trvání období přípravy na výkon pracovní činnosti zařadí tento zaměstnanec o jeden tarifní stupeň níže, než byl dosud zařazen podle bodu 1. nebo podle bodu 2. tohoto článku, a to od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po neúspěšném absolvování odborné zkoušky do konce kalendářního měsíce, v němž došlo k úspěšnému absolvování odborné zkoušky. Tarifní stupeň lze tedy z důvodu neúspěšného absolvování odborné zkoušky snížit zaměstnanci pouze jednou (tzn. po neúspěšném absolvování opravné zkoušky již k dalšímu snížení tarifního stupně nedochází).

Článek 6 – Odměňování při zaškolování, zaučování, při odborné praxi absolventů škol, při prohlubování a udržování kvalifikace

1. Při zaškolování, zaučování, při odborné praxi absolventů škol, při prohlubování a udržování kvalifikace vyplývajícího ze sjednaného druhu práce je zaměstnanec odměňován jako při výkonu práce mzdou.

2. Účast na odborné, nástavbové zkoušce a na přezkoušení se považuje za výkon práce a zaměstnanci přísluší mzda. Účast na 1. opravné zkoušce se započítává do stanovené týdenní pracovní doby, nepovažuje se za výkon práce, zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši 70 % tarifní mzdy. Účast zaměstnance na 2. opravné zkoušce se nepovažuje za výkon práce, mzda ani náhrada mzdy zaměstnanci nepřísluší, zaměstnanec však může písemně zaměstnavatele požádat o poskytnutí neplaceného pracovního volna na dobu nezbytně nutnou pro její absolvování a zaměstnavatel jeho žádosti vyhoví. Zaměstnanec může také 1. i 2. opravnou zkoušku absolvovat ve svém volnu.

3. V případě neúspěšného absolvování odborné zkoušky stanovené zaměstnavatelem při prohlubování a udržování kvalifikace určí další pracovněprávní postup, včetně z toho vyplývajícího způsobu odměňování, vedoucí zaměstnanec OS v souladu se ZP a touto PKS podle konkrétní situace dotčeného zaměstnance.

Článek 7 – Odměňování při zvyšování kvalifikace

Při účasti na školení a studiu při zaměstnání v zájmu zaměstnavatele, kdy se u zaměstnance mění hodnota kvalifikace (zvyšuje se stupeň vzdělání), náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jestliže se zaměstnanec účastní přijímací zkoušky, opravné zkoušky, promoce nebo obdobného ceremoniálu, nenáleží mu za poskytnuté pracovní volno náhrada mzdy.

Článek 8 – Rekvalifikace

V případě rekvalifikace zaměstnance zaměstnavatel vždy podle konkrétních podmínek rozhodne, zda se jedná o zvyšování kvalifikace nebo o prohlubování kvalifikace zaměstnance.

Článek 9 – Tarifní mzda

1. Zaměstnanci se stanoví tarifní mzda formou mzdového měsíčního nebo mzdového hodinového tarifu, který odpovídá jeho zařazení do tarifního stupně.

2. Podmínky pro poskytování mzdy musí být pro všechny zaměstnance stejné. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

3. Tarifní mzdu stanovuje zaměstnanci vedoucí zaměstnanec OS.

4. Stanovenou tarifní mzdu zaměstnavatel zaměstnanci oznámí v souladu s § 37 a § 334 ZP formou mzdového výměru, a to samostatně pro každé zaměstnání sjednané v pracovní smlouvě.

5. Tarifní mzda se vyplácí za odpracovanou dobu.

6. Tarifní mzda se zvyšuje nebo snižuje v závislosti na změně zaměstnání nebo přiznání nového tarifního stupně v zásadě vždy k prvnímu dni v měsíci.

7. Mzdový tarif (měsíční mzdový tarif, hodinový mzdový tarif) jednotlivých tarifních stupňů je uveden v Příloze č. 2.1 bod 1 této PKS.

Článek 10 – Osobní příplatek

1. Zaměstnanci odměňovanému tarifní mzdou podle článku 9 této přílohy PKS se poskytuje osobní příplatek k ocenění kvalifikace zaměstnance (vzdělání, praxe, odborná způsobilost podle Předpisu SŽDC Zam1, *o odborné způsobilosti a znalosti osob při provozování dráhy a drážní dopravy*) a osobních předpokladů zaměstnance k výkonu sjednané pracovní činnosti. Pro výpočet osobního příplatku je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu.

2. Minimální výše osobního příplatku podle délky doby započtené praxe je uvedena v Příloze č. 2.1 bod 2 této PKS, sazba A. Pokud zaměstnanec úspěšně absolvoval odbornou zkoušku stanovenou Předpisem SŽDC Zam1 pro výkon sjednané činnosti, zvyšuje se minimální výše osobního příplatku o 1 % tarifní mzdy, a to na minimální výši uvedenou v Příloze č. 2.1 bod 2 této PKS, sazba B.

V případě, že si zaměstnanec z důvodu potřeby zaměstnavatele udržuje odbornou zkoušku stanovenou Předpisem SŽDC Zam1, přestože ji Předpis SŽDC Zam1 pro výkon sjednané činnosti nepředepisuje, zvyšuje se mu na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance organizační složky (resp. ředitele odboru personálního u zaměstnance GŘ SŽDC) také minimální výše osobního příplatku o 1 % tarifní mzdy, a to na minimální výši uvedenou v Příloze č. 2.1 bod 2 této PKS, sazba B.

3. Konkrétní výši osobního příplatku přizná zaměstnanci vedoucí zaměstnanec organizační složky (resp. ředitel odboru personálního zaměstnanci GŘ SŽDC) procentem tarifní mzdy zaměstnance (vyjádřeným až na dvě desetinná místa), na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance.

4. Výše osobního příplatku se zaměstnanci stanovuje na období příslušného kalendářního roku (tj. na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018) a oznamuje na mzdovém výměru, a to samostatně pro každé zaměstnání sjednané v pracovní smlouvě. V případě, že má v průběhu kalendářního roku dojít ke změně pásma dle počtu roků praxe (Příloha č. 2.1 bod 2 této PKS), přiznává se zaměstnanci již od 1. 1. 2018 vyšší pásmo (dle Opatření GŘ o postupu zaměstnavatele při nesjednání podnikové kolektivní smlouvy na období po 31. 12. 2017).

5. **Maximální výše osobního příplatku nesmí překročit minimální sazby** uvedené v Příloze č. 2.1 bod 2 této PKS **o více než o 1 % tarifní mzdy**.

6. O délce doby započtené praxe rozhoduje vedoucí zaměstnanec organizační složky (resp. ředitel odboru personálního u zaměstnanců GŘ SŽDC). V plném rozsahu se započítávají veškerá období, po která trval pracovní poměr zaměstnance k SŽDC (ČD, ČD-C a jejich právních předchůdců). Do doby započtené praxe lze, na základě písemné žádosti zaměstnance a podkladů doložených zaměstnancem (zápočtový list nebo *Informativní list důchodového pojištění* nebo potvrzení od předchozích zaměstnavatelů), započítat i dobu dalších pracovních nebo služebních poměrů, dohod mimo pracovní poměr a samostatné výdělečné činnosti. Do délky započtené praxe se nezapočítává doba denního řádného studia a učební doba, pokud netrval současně pracovní poměr k SŽDC (ČD, ČD-C a jejich právních předchůdců).

7. Pokud zaměstnanec předloží podklady zaměstnavateli v přechodném období do 30. 6. 2018, bude mu na základě těchto dokladů stanovena nová výše osobního příplatku s účinností od prvního dne následujícího kalendářního měsíce roku 2018. Doklady předložené po tomto přechodném období budou podkladem pro výši osobního příplatku pro období od 1. 1. 2019.

8. Osobní příplatek přísluší zaměstnanci za odpracovanou dobu a vyplácí se za příslušný kalendářní měsíc. Ředitel OJ, resp. ředitel odboru personálního pro zaměstnance GŘ SŽDC, rozhodne v odůvodněných případech (např. po složení odborné zkoušky podle *Předpisu SŽDC Zam1 o odborné způsobilosti a znalosti osob při provozování dráhy a drážní dopravy*) o změně výše osobního příplatku i v průběhu kalendářního roku. Při změně osobního příplatku zaměstnavatel sdělí zaměstnanci jeho konkrétní výši do konce měsíce předcházejícího datu změny osobního příplatku.

9. Osobní příplatek se neposkytuje zaměstnancům odměňovaným smluvní mzdou podle článku 11 této přílohy PKS.

Článek 11 – Smluvní mzda

1. Ve smyslu ustanovení § 113 a § 114 ZP lze s vybranými zaměstnanci uzavřít dohodu o výši mzdy (dohodu o mzdových nárocích, manažerskou smlouvu).

2. Smluvní mzdu lze uzavřít:

   a) se zaměstnanci vykonávajícími zaměstnání, u něhož je možnost uzavření smluvní mzdy uvedena ve schválené systemizaci,
   b) s dalšími zaměstnanci na základě rozhodnutí generálního ředitele (tzv. na jméno).

3. Dohodu o mzdových nárocích a podmínkách pro její výplatu sjednává:

   a) generální ředitel se zaměstnanci generálního ředitelství podle schválené systemizace a s řediteli OJ,
   b) ředitel OJ se zaměstnanci řízené OJ podle schválené systemizace.

4. Forma, obsah uzavíraných smluv a způsob jejich schvalování je určen samostatnými směrnicemi generálního ředitele. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně. U těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě, rozhodne o zařazení zaměstnance do tarifního stupně generální ředitel podle posloupnosti funkcí. V obou případech se odměňování řídí příslušnými ustanoveními těchto pravidel.

5. Uzavíraná smlouva „dohoda o mzdových nárocích“ obsahuje zejména:

a) funkci, druh vykonávané práce,
b) stanovení zaručené části smluvní mzdy,
c) stanovení nezaručené části smluvní mzdy,
d) ukazatele podmiňující přiznání nezaručené části smluvní mzdy,
e) stanovení doby účinnosti smlouvy.

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

a) náhradu mzdy,
b) mzdu a náhradu mzdy ve svátek, příp. příplatek za práci ve svátek v případě neposkytnutí náhradního volna za práci ve svátek (článek 16 těchto pravidel),
c) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (článek 3 bod 3 těchto pravidel),
d) příplatek za práci v noci (článek 17 těchto pravidel),
e) příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 18 těchto pravidel),
f) odměnu za pracovní pohotovost (článek 26 těchto pravidel),
g) odměny dle článku 35, 36 a 40 těchto pravidel.

7. V rámci sjednané mzdy je stanovena tzv. „měsíční zaručená část mzdy“ za práci přesčas. U zaměstnanců, kteří mají sjednánu mzdu se zohledněním rozsahu přesčasové práce ve výši 150 hodin v kalendářním roce, není dotčena mzda za práci přesčas nad tento rámec.

8. V rámci sjednané mzdy je stanovena tzv. „nezaručená část mzdy“, vázaná na ukazatele podmiňující její přiznání, která se vyplácí za odpracovanou dobu. O přiznání této části mzdy rozhoduje za dotčené období příslušný vedoucí zaměstnanec OS.

9. V případě, že v pracovní smlouvě má zaměstnanec sjednánu kratší pracovní dobu, mzda se mu úměrně snižuje. Tato mzda je základnou pro její zúčtování ve výplatě za příslušný kalendářní měsíc a krátí se za neodpracovanou pracovní dobu zaměstnance.

10. Navýšení celkových smluvních mezd (tzn. zaručené i nezaručené části této mzdy) zaměstnanců OS je řešeno na základě rozhodnutí generálního ředitele v rámci použitelného objemu mzdových a ostatních osobních nákladů v souladu s minimálně průměrným nárůstem tarifních mezd v příslušné OS.

11. Správní rada rozhoduje o manažerské smlouvě generálního ředitele. V konkrétních případech může generální ředitel podle podmínek stanovených správní radou uzavřít manažerskou smlouvu nebo dohodu o mzdových nárocích s dalšími vedoucími zaměstnanci.

Článek 12 – Mzdové formy

1. Pro odměňování zaměstnanců se použije časová mzda.

2. Časová mzda je určena přiznanou měsíční tarifní mzdou nebo zaručenou částí smluvní mzdy, odpovídající odpracované době, popřípadě jako součin stanoveného hodinového mzdového tarifu nebo hodinové smluvní mzdy a odpracované doby.

3. Pokud je se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba než stanovená týdenní pracovní doba, je odměňován příslušným hodinovým mzdovým tarifem, resp. hodinovou smluvní mzdou.

4. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci zaměstnání stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, a tato činnost v rámci stanoveného výkonu práce v zúčtovacím období převažuje, přísluší zaměstnanci mzda podle převážně vykonávané práce. Pokud činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni v rámci stanoveného výkonu práce, nepřevažuje, přísluší zaměstnanci mzda odpovídající vyššímu tarifnímu stupni za hodiny odpracované ve vyšším tarifním stupni. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci zaměstnání stejnou pracovní činnost, která odpovídá nižšímu tarifnímu stupni, přísluší zaměstnanci mzda podle tarifního stupně, do něhož je zařazen.

Článek 13 – Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

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

2. Při dohodě o provedení práce lze odměnu sjednat celkovou částkou za vykonanou práci nebo hodinovou sazbou.

3. Při dohodě o pracovní činnosti se odměna sjedná hodinovou sazbou.

4. Všechny dohody o práci konané mimo pracovní poměr se uzavírají písemnou formou na předepsaném formuláři.

5. Pokud je obsahem dohody o práci konané mimo pracovní poměr i ujednání o výši a podmínkách poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy (viz zejména *Směrnice SŽDC č. 63 Směrnice o cestovních náhradách státní organizace Správa železniční dopravní cesty*, v platném znění), sjednává se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

6. Odměny z uzavřených dohod o práci konané mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda.

7. Odměny vyplývající z uzavřených dohod o práci konané mimo pracovní poměr se zúčtují jako ostatní osobní náklady.

Článek 14 – Střežení pracoviště

1. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 933 95, je výše odměny stanovena v Příloze č. 2.1 bod 3.

2. **Sazba A** se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží:
   - pracoviště závoráře,
   - pracoviště hradlaře – hláskaře,
   - pracoviště výhybkáře,
   - pracoviště dozorce výhybek,
   - pracoviště staničního dozorce,
   - pracoviště signalisty na regionálních tratích,
   - pracoviště operátora železniční dopravy v železniční stanici.

   Sazba B se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží:
   - provozní pracoviště odborné správy tratí, sdělovací a zabezpečovací techniky a elektrotechniky a energetiky s výjimkou dispečerského pracoviště,
   - pracoviště signalisty na celostátních tratích,
   - pracoviště výpravčího v obvodu železniční stanice s nízkou intenzitou provozu, na odbočce, výhybně a na vlečce.

   Sazba C se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží ostatní pracoviště.

Článek 15 – Mzda a příplatek za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas dle § 93 ZP přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo („dosažená mzda"), a příplatek ve výši dle Přílohy č. 2.1 bod 4.

2. Příplatek za práci přesčas nepřísluší v případě, kdy se zaměstnanec prokazatelně dohodne se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna, případně i termínu jeho poskytnutí.

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

Článek 16 – Mzda a náhrada mzdy za svátek

1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

2. Svátkem pro účely těchto pravidel se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů.

3. Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 0:00 hod. do 24:00 hod. v kalendářním dni, na který svátek připadne.

4. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pracovním dnem pro účely posuzování tohoto nároku je kalendářní den, na který je naplánovaná směna nebo její část.

5. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části přísluší zaměstnanci také za den nebo část dne, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

Článek 17 – Příplatek za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek uvedený v Příloze č. 2.1 bod 5 této PKS.

Článek 18 – Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek. Výše příplatku je stanovena v Příloze č. 2.1 bod 6 této PKS.

Článek 19 – Příplatek za dělenou směnu

1. Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu, poskytuje příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 7 této PKS podle těchto sazeb:

   a) Sazba A se poskytuje za dobu jednoho rozdělení do 120 min. včetně
   b) Sazba B se poskytuje za dobu jednoho rozdělení nad 120 min.

2. Příplatek za dělenou směnu náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny, pokud na tuto dobu není určeno střežení pracoviště, pracovní pohotovost, nebo na dobu rozdělení není nařízená nebo dohodnutá práce přesčas.

3. Příplatek za dělenou směnu se poskytne také zaměstnancům při výkonu práce přesčas nad stanovenou týdenní pracovní dobu, pokud nařízená práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně rozdělené na více částí. Tato výjimka se týká pouze výkonu práce, který byl pro rozpis směn plánován s rozdělením na více částí.

4. Pokud je doba jednoho rozdělení delší než 120 min., zaměstnanci náleží obě sazby, tzn. sazba A za dobu rozdělení do 120 min. včetně a sazba B až za dobu tohoto rozdělení nad 120 min.

Článek 20 – Příplatek za režim práce

1. Zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitém režimu práce na pracovištích v nepřetržitém provozu, se poskytuje příplatek v sazbě A ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 8 této PKS za každou odpracovanou hodinu.

2. Zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu (vyjma bodu 1 tohoto článku) a zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří pracují v 16hodinových směnách, se poskytuje příplatek v sazbě B ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 8 této PKS za každou odpracovanou hodinu.

3. Zaměstnancům, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu, se poskytuje příplatek za režim práce v sazbě C ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 8 této PKS za každou hodinu výkonu práce v době od 14:00 hod. do 24:00 hod., a to pouze při uceleném výkonu práce v délce nejméně 10 hodin. Podmínka uceleného výkonu práce 10 hodin nemusí být splněna při výkonu práce ve výlukách delších než 3 hodiny. Do doby výluky se započítávají přípravné práce bezprostředně související s výlukou.

4. Příplatek za režim práce se poskytuje pouze podle jednoho z bodů 1. až 3. tohoto článku.

Článek 21 – Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací

Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách a nad volnou hloubkou v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací, přísluší příplatek uvedený v Příloze 2.1 bod 9 této PKS.

Článek 22 – Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS

Služební příplatek

1. Zaměstnancům HZS ve stejnokroji s funkčním označením (§ 93 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění) se poskytuje služební příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 10 této PKS.

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

3. Služební příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu.

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

Příplatek při použití izolačních dýchacích přístrojů

5. Příplatek se poskytuje ve výši 250 Kč za 1 hodinu výkonu práce při použití izolačních dýchacích přístrojů.

6. Pro poskytování tohoto příplatku se doby výkonu práce při použití izolačních dýchacích přístrojů v průběhu zúčtovacího období sčítají, na konci období se součet zaokrouhlí na celé hodiny směrem nahoru.

Odměna za odklízení pozůstatků usmrcených osob nebo zvířat

Odměna ve výši 350 Kč se poskytuje při odklízení pozůstatků usmrcených osob nebo zvířat v rámci likvidace nehody při každém zásahu v pracovní době.

Článek 23 – Příplatek za zaškolování

1. Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním zaměstnance (zaměstnanců) nebo žáka (žáků) a dohledem na jeho (jejich) práci, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování.

2. Výše příplatku je stanovena procentem mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen, takto:

a) ve výši 6 % při zaškolování
   - žáků (studentů) v rámci provozní praxe,
   - zaměstnanců, kteří před zaškolováním měli praxi u SŽDC, ČD nebo ČD-C,
   - zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do režimu výcviku nebo zácviku ve smyslu ZP a vnitřních předpisů SŽDC,

b) ve výši 10 % při vykonávání funkce mentora v rámci projektu Fondu dalšího vzdělávání nazvaného Cesta pro mladé,

c) ve výši 12 % při zaškolování ostatních zaměstnanců, neuvedených v písm. a) a b) tohoto bodu.

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

Článek 24 – Mzda při převedení na jinou práci

1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednaná v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v § 41 ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce.

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

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

   přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (ustanovení § 139 odst. 1 ZP).

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

4. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení [§ 41 odst. 2 písm. b) ZP], přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Článek 25 – Doplatek do minimální mzdy

1. Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci výše minimální mzdy (viz § 111 ZP), přísluší tomuto zaměstnanci doplatek do minimální mzdy.

2. Jestliže má zaměstnanec odměňovaný měsíční mzdou sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, přísluší mu minimální mzda ve výši odpovídající odpracované době.

Článek 26 – Odměna za pracovní pohotovost

1. Zaměstnancům HZS při dosažitelnosti pracoviště v době kratší než 15 minut přísluší odměna za pracovní pohotovost ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 11 sazba A této PKS.

2. Ostatním zaměstnancům přísluší odměna za pracovní pohotovost ve výši uvedené v Příloze č. 2.1 bod 11 sazba B této PKS.

3. Odměna za pracovní pohotovost není mzdou.

Článek 27 – Překážky na straně zaměstnavatele

Zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele přísluší:

a) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj a nebyl-li převeden na jinou práci (viz článek 24 těchto pravidel), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % jeho průměrného výdělku;
b) nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % jeho průměrného výdělku;
c) vymezí-li, v souladu s § 209 ZP, generální ředitel v písemné dohodě s centrálami odborových organizací vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci (článek 24 těchto pravidel), stanoví se náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Článek 28 – Odměňování při pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování souvisejících s výkonem práce

1. Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření (včetně dopravně psychologického vyšetření dle § 8 vyhlášky č. 101/1995 Sb., v platném znění) nebo očkování související s výkonem práce je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnancům přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.

2. Pokud zaměstnanci, na něž se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., v platném znění, a NV č. 182/2007 Sb., v platném znění, vykonají pracovnělékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování, související s výkonem práce mimo stanovený rozvrh směn, poskytne zaměstnavatel za nezbytně nutnou dobu odměnu odpovídající časové mzdě příslušného hodinového tarifu dle přiznaného tarifního stupně zaměstnance.

Článek 29 – Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště

1. Doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do stanovené týdenní pracovní doby a je daná rozvrhem směn zaměstnance, se považuje za překážku na straně zaměstnavatele.

2. Za dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů se mzda nekrátí.

3. Stejným způsobem jako v předchozích bodech se postupuje při cestě mimo pravidelné pracoviště.

Článek 30 – Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

Při zjišťování průměrného výdělku se postupuje v souladu s § 351 až § 362 ZP.

Článek 31 – Proplácení zlomků hodin

1. Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší i za zlomky hodin.

2. Obdobně se postupuje při náhradách mezd, příplatcích a odměnách, pokud jsou stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, pokud není stanoveno jinak.

ODMĚNY

Článek 32 – Účel poskytování odměn

Účelem poskytování odměn je zvyšování osobní hmotné zainteresovanosti zaměstnanců především na zvyšování efektivnosti práce.

Článek 33 – Poskytované odměny

1. V rámci SŽDC se poskytují následující druhy odměn:

   a) výkonová odměna (článek 34),
   b) mimořádná odměna (článek 35),
   c) odměna za zastupování (článek 36),
   d) odměna za nástup na směnu v noci (článek 37),
   e) odměna za krátkou směnu (článek 38),
   f) zvláštní odměna (článek 39),
   g) odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru (článek 40).

2. Celková výše prostředků použitelných na odměny dle písm. a) a b) je závislá na použitelném objemu mzdových prostředků. Rozdělení prostředků určených na odměny

a stanovení podmínek, za kterých budou odměny vyplaceny, je v pravomoci generálního ředitele nebo ředitele OJ při respektování ustanovení těchto pravidel.

3. Odměny se vyplácejí v nejbližším technicky zvládnutelném výplatním termínu po vyhodnocení úkolů.

4. V případě nepříznivého ekonomického vývoje může generální ředitel rozhodnout o odložení výplaty odměny dle písm. a) a b), případně o krácení odměn u všech zaměstnanců. O této skutečnosti bezprostředně informuje centrály odborových organizací.

Článek 34 – Výkonová odměna

1. Výkonová odměna se uplatní u zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou.

2. Pro výpočet VO je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu.

3. Základní sazba VO pro každého zaměstnance se stanovuje ve výši minimálně

a) 5 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu
b) ředitel oblastního ředitelství po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi určí:

- seznam pracovišť s vyšší pracovní zátěží v úseku řízení provozu nebo náročností výkonu práce v úseku infrastruktury (např. železniční stanice Bohumín, Brno hl. n., Břeclav, Česká Třebová, České Budějovice, Děčín hl. n., Nymburk hl. n., Ostrava-Svinov, Pardubice hl. n., Plzeň hl. n., Praha hl. n., Praha-Vršovice, Ústí nad Labem sever, pracoviště SSZT s údržbou technologie CDP),
- na takto určených pracovištích okruh zaměstnanců řízení provozu a infrastruktury (např. při údržbě technických jednotek SSZT) s vyšší pracovní zátěží nebo náročností výkonu práce,
- okruh dalších zaměstnanců (např. držitelé licence strojvedoucího, řidiči referenti apod.),
- dohodnuté časové období (minimálně 1 kalendářní měsíc, nebo jeho násobky, maximálně na dobu platnosti této PKS).

Pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, kteří jsou dotčeni tímto vydaným opatřením, stanoví ředitel oblastního ředitelství na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance po dohodě s odborovými organizacemi pro dohodnuté časové období základní sazbu VO v rozpětí 4,5 – 20 % tarifní mzdy.

4. Výkonová odměna se poskytuje v rámci disponibilních (volných) plánovaných mzdových prostředků. Minimální výše objemu mzdových prostředků bez OON pro výplatu VO musí činit 5,4 % mzdových tarifů stanovených zaměstnancům, kterým VO přísluší.

5. Podmínky pro přiznání VO jsou dány pokynem generálního ředitele. Na jeho základě vydá vedoucí zaměstnanec OS, po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi, podle místních podmínek pravidla pro poskytování VO, ve kterých stanoví:

a) vyhlášený okruh zaměstnanců, vyhlášené sazby VO a období, za které se poskytuje,
b) ukazatele (konkrétní pracovní úkoly, hodnotitelná kritéria) vycházející z pracovní činnosti zaměstnanců a charakteristiky výkonu práce daného zaměstnání, způsob jejich sledování a hodnocení, včetně zaměstnanců, kteří jsou za sledování a hodnocení odpovědni,
c) způsob prokazatelného seznámení zaměstnance s vyhlášenou sazbou VO před počátkem období, za které se VO poskytuje, a s podmínkami pro její výplatu,
d) způsob prokazatelného seznámení zaměstnance s přiznanou sazbou při krácení VO nejpozději v den výplaty,
e) způsob vedení písemné dokumentace o poskytování VO,
f) splatnost,
g) počátek účinnosti pravidel.

Článek 35 – Mimořádná odměna

1. Mimořádnou odměnu lze poskytnout ve výjimečných případech, a to za splnění mimořádných a jednorázových úkolů a za mimořádně úspěšné výsledky hospodaření.

2. Mimořádnou odměnu pro zaměstnance stanoví generální ředitel nebo vedoucí zaměstnanec OJ. Podmínky pro přiznání mimořádné odměny jsou dány samostatnou směrnicí generálního ředitele, případně opatřením ředitele příslušné OJ, po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi. Směrnice i opatření musí obsahovat zejména účel poskytování, okruh zaměstnanců, kterým má být odměna poskytnuta, podmínky a kritéria pro poskytování odměn.

3. Mzdové náklady určené k výplatě mimořádných odměn v příslušném kalendářním roce mohou činit pro OS maximálně 1 % z ročního plánu mzdových prostředků.

4. Generální ředitel, příp. jeho náměstci mohou zaměstnancům poskytnout mimořádnou odměnu za plnění mimořádných úkolů a za ocenění jejich praktických znalostí a dovedností.

Článek 36 – Odměna za zastupování

1. Zaměstnanci, pověřenému zastupováním jiného zaměstnance, náleží odměna za zastupování až do výše rozdílu jejich mezd.

2. O výši odměny rozhodne na základě úrovně zastupování v rozhodném období vedoucí zaměstnanec OS.

3. Pro výpočet se vychází z průměru pro pracovněprávní účely za předcházející kalendářní čtvrtletí, do kterého se nezapočítají vyplacené odměny podle článku č. 35, 36 a 40 této přílohy PKS. Vypočtená výše odměny se uplatňuje po celou dobu zastupování.

4. Odměna náleží nejdříve po čtyřech týdnech souvislého zastupování, a to od prvního dne zastupování, za odpracovanou dobu. O zastupování musí být vedena písemná evidence a předávána spolu s docházkou.

Článek 37 – Odměna za nástup na směnu v noci

1. Odměna ve výši 60 Kč se poskytuje za každou celou odpracovanou směnu, v níž je začátek směny v době od 22:00 hod. do 4:59 hod. nebo konec směny v době od 22:01 hod. do 5:00 hod. Odměna se poskytne při výkonu práce přesčas pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně.

2. Směny se nesmí účelově plánovat tak, aby vznikl zaměstnanci nárok na výše uvedenou odměnu.

3. Nárok na odměnu nenáleží ani v případě, kdy si o úpravu pracovní doby požádá zaměstnanec sám, a zaměstnavatel mu vyhoví.

Článek 38 – Odměna za krátkou směnu

Odměna ve výši 25 Kč se poskytuje za každou celou odpracovanou směnu v rámci stanovené týdenní pracovní doby, která je kratší než 6 hodin. Odměna náleží pouze zaměstnancům v pracovním poměru, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu. Odměna se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně kratší než 6 hodin. Odměna se nevztahuje na dobu školení, jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, psychologických a jiných vyšetření.

Článek 39 – Zvláštní odměna

1. Zvláštní odměna je určena pro níže uvedený okruh zaměstnanců.

2. Zvláštní odměna ve výši 300 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům:
   a) kteří vykonávají vedle své pracovní činnosti komerční odbavování cestujících,
   b) kteří jsou držiteli platné licence strojvedoucího.

3. Zaměstnancům uvedeným v bodě 2. b) tohoto článku, kteří řídí a obsluhují vozidlo MUV 75, se zvláštní odměna navyšuje na celkovou výši 500 Kč měsíčně.

4. Zaměstnancům uvedeným v bodě 2. b) tohoto článku, kteří řídí a obsluhují vozidlo MTW 100 pro údržbu trakčního vedení, se zvláštní odměna navyšuje na celkovou výši 700 Kč měsíčně.

5. Zvláštní odměna ve výši 700 Kč měsíčně se poskytuje dále zaměstnancům v zaměstnání výpravčí (KZAM 316 06) v žst. Praha hl. n. a žst. Brno hl.n.

Zvláštní odměna ve výši 500 Kč měsíčně se poskytuje dále zaměstnancům v zaměstnání signalista (KZAM 831 35) v žst. Brno hl.n.

6. Zvláštní odměna náleží zaměstnancům, kteří v zúčtovacím měsíci v pracovní činnosti komerční odbavování cestujících, resp. v pracovní činnosti s využitím platné licence strojvedoucího, resp. v pracovní činnost řízení a obsluhy určených vozidel, resp. v pracovní činnosti výpravčího v určených žst. odpracovali samostatně (tzn. nepracovali pod dohledem) počet hodin, který odpovídá obvyklé délce směny na příslušném pracovišti.

Článek 40 – Odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru

1. Zaměstnanci lze k ocenění přínosu praktických a teoretických dovedností poskytnout odměnu při příležitosti:

a) životního jubilea 50 let věku,
b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod podle § 28 a § 31 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, nebo při prvním skončení pracovního poměru, jestliže zaměstnanec předloží posudek o invaliditě a zároveň potvrzení o podání žádosti o přiznání invalidního důchodu. Odměna náleží zaměstnanci za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou dle § 49 ZP a nenáleží zaměstnanci, kterému byla již poskytnuta v minulosti při skončení pracovního poměru.

2. Výše vyplacené odměny je stanovena v závislosti na nepřetržitém počtu odpracovaných let ke dni vzniku nároku na odměnu u SŽDC (ČD, ČD-C) následovně:

a) nejméně jeden rok, avšak méně než pět let 10 000 Kč,
b) nejméně pět let, avšak méně než dvacet let 12 000 Kč,
c) dvacet a více let 15 000 Kč.

3. Výše uvedená odměna se vyplatí v nejbližším výplatním termínu po rozhodnutí o poskytnutí.

DALŠÍ USTANOVENÍ

Článek 41 – Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

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

2. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti odměny jinak, platí pro splatnost odměny z dohody ustanovení předchozího odstavce.

3. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody, je vyplacena odměna z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Článek 42 – Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to do 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže výše uvedený den připadne na dny pracovního klidu, bude výplata provedena poslední pracovní den před těmito dny.

2. Mzda je vyplácena bezhotovostním převodem. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem písemně dohodnout i na zasílání mzdy poštovní poukázkou. V tomto případě se zaměstnanci vyplácí mzda dle bodu 1. tohoto článku, a to do 25. dne následujícího kalendářního měsíce.

3. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích (§ 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, v platném znění).

4. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad o odpracované a neodpracované době, o jednotlivých složkách mzdy a náhrad, provedených srážkách a o nároku a čerpání dovolené. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.

5. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru, u ostatních složek se postupuje obdobně.

6. Na základě žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo

pobočky zahraniční banky (zákon č. 21/1992 Sb., v platném znění) nebo spořitelního či úvěrního družstva (zákon č. 87/1995 Sb. v platném znění), a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy, pokud se zaměstnancem nesjedná písemně jiný termín.

Článek 43 – Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Srážky ze mzdy lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen:
   a) daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,
   b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
   c) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
   d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy, poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
   e) náhradu mzdy za dříve čerpanou dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.

2. Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy zabezpečí provádění srážek ze mzdy:
   a) na penzijní spoření zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
   b) na vybrané produkty životního pojištění zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
   c) na úhradu pohledávek týkajících se odborového orgánu odborové organizace působící při SŽDC, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance.

3. Závazek zaměstnavatele provádět srážky ze mzdy se nevztahuje na případy, kdy by to bylo v rozporu s platnou legislativou.

Článek 44 – Seznámení zaměstnanců

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

Článek 45 – Závěrečná ustanovení

1. Právní vztahy upravené těmito pravidly se řídí platnými právními předpisy.

2. Mzdové nároky vzniklé před dnem účinnosti této PKS se posuzují podle předpisů platných v době vzniku nároku.

3. Za správné uplatňování těchto pravidel odpovídají vedoucí zaměstnanci OS.

PŘÍLOHA č. 2.1 – SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚN

1. Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby (článek 9)

Tarifní stupeň	Sazba	Hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu		
		40 hodin	37,5 hodin	36 hodin
1	13 420	77,10	82,30	85,70
2	14 550	83,60	89,20	92,90
3	15 690	90,10	96,20	100,20
4	16 820	96,70	103,20	107,50
5	18 270	105,00	112,10	116,70
6	19 920	114,50	122,20	127,20
7	21 570	124,00	132,30	137,80
8	23 220	133,50	142,40	148,30
9	24 980	143,60	153,20	159,50
10	26 780	153,90	164,20	171,00
11	28 590	164,30	175,30	182,60
12	30 390	174,70	186,40	194,10
13	32 200	185,10	197,50	205,70
14	34 000	195,40	208,50	217,10
15	37 620	216,20	230,70	240,30
16	41 440	238,30	254,20	264,70

2. Osobní příplatek (článek 10)

Pásma dle počtu roků praxe		Sazba A Minimální výše osobního příplatku	Sazba B Minimální výše osobního příplatku při odborné zkoušce dle předpisu SŽDC Zam1
1	od 1 roku	0,25 %	1,25 %
2	od 3 let	0,50 %	1,50 %
3	od 5 let	1,00 %	2,00 %
4	od 10 let	1,50 %	2,50 %
5	od 15 let	2,00 %	3,00 %
6	od 20 let	2,50 %	3,50 %
7	od 25 let	3,00 %	4,00 %
8	od 30 let	3,50 %	4,50 %

3. Odměna z dohody pro pracovníka dozoru (článek 14)

Sazba	Kč/hod
A	79
B	83
C	87

4. Příplatek za práci přesčas (článek 15)

- 25 % průměrného výdělku,
- 50 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek,
- 33 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas u zaměstnance zařazeného do třísměnného, resp. dvousměnného nepřetržitého režimu nebo do vícesměnného, resp. dvousměnného režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou do směn denních, nočních a ve dnech pracovního klidu bez zřetele, zda jde o práci přesčas ve dne, v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek

5. Příplatek za práci v noci (článek 17)

11 % průměrného výdělku, nejméně však 13 Kč za hodinu

6. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 18)

11 % průměrného výdělku, nejméně však 15 Kč za hodinu

7. Příplatek za dělenou směnu (článek 19)

Sazba	**Kč/hod**
A	50 % průměrného výdělku, nejméně však 42 Kč za hodinu rozdělení
B	35 % průměrného výdělku, nejméně však 42 Kč za hodinu rozdělení

8. Příplatek za režim práce (článek 20)

Sazba	Kč/hod
A	12
B	10
C	7

9. Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací (článek 21)

Výška/hloubka	Kč/hod
od 5 metrů do 10 metrů (včetně)	30
od 10 metrů	50
za hodinu práce s křovinořezy, ručními podbíječkami, motorovými řetězovými pilami, motorovou zatáčečkou, rozbrušovačkami	30

10. Služební příplatek zaměstnancům HZS (článek 22)

Tarifní stupeň	Měsíční příplatek Kč	Hodinový příplatek Kč
5	550	3,40
6	650	4,00
7	750	4,60
8	900	5,50
9	1 050	6,40
10	1 200	7,40
11	1 400	8,60
12	1 500	9,20
13	1 600	9,80
14	1 650	10,10
15	1 700	10,40
16	1 900	11,70

11. Odměna za pracovní pohotovost (článek 26)

Sazba	Kč/hod pohotovosti
A	10 % průměrného výdělku, nejméně však 40
B	10 % průměrného výdělku, nejméně však 25

PŘÍLOHA č. 3 – STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

Článek 1 – Úvodní ustanovení

1. Příloha č. 3 – Stravování a náhrady výdajů je platná od 1. února 2018 do 31. prosince 2018.

2. Zaměstnavatel zajistí stravování zaměstnancům, kteří odpracují ve směně nejméně 4,5 hodiny. Stejná podmínka platí i pro výkon práce přesčas, který svým charakterem odpovídá směně.

3. Stravování nebude zajištěno zaměstnancům, kteří nesplní podmínku, uvedenou v bodě 2 tohoto článku (např. překážky v práci na straně zaměstnance, nemoc, dovolená atd.), zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle § 163 a § 170 ZP, a zaměstnancům, u kterých se postupuje v souladu s NV 172/2001 Sb., v platném znění.

4. Zaměstnavatel zajistí stravování zaměstnancům formou stravenek na odběr teplého jídla. V případě zajištění stravování formou poukázek na jídlo, budou tyto v nominální hodnotě 110 Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou), 90 Kč u ostatních zaměstnanců, s možností odběru teplých jídel přednostně v zařízeních provozujících veřejné stravování v blízkosti pracovišť. Zaměstnancům, kteří jsou plně uvolněni pro výkon odborové činnosti, zaměstnavatel stravenky ani poukázky na jídlo neposkytuje. Zaměstnancům, kteří jsou částečně uvolněni pro výkon odborové činnosti, zaměstnavatel stravenky nebo poukázky poskytne, pokud zaměstnanec splní podmínky uvedené v bodě 2. tohoto článku.

5. Organizace stravování spadá do působnosti vedoucího zaměstnance OS, který vydá vlastní opatření po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Článek 2 – Výše úhrady a další podmínky poskytnutí příspěvku

1. Zaměstnavatel hradí ze svých nákladů příspěvek na závodní stravování do výše 55 % ceny jak u poukázky na jídlo, tak i u stravenky z jejich nominální hodnoty. Na jedno hlavní jídlo může být poskytnut příspěvek z prostředků FKSP. Možnost a výše poskytnutí příspěvku z FKSP musí být sjednána na úrovni OS v souladu se zásadami pro tvorbu a používání FKSP.

2. OS nabídne svým zaměstnancům náhradní stravování v případě odstávky stravovacího zařízení - formou poukázek na jídlo v nominální hodnotě dle článku 1.

3. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům dietní stravování podle provozních podmínek a na základě výsledku prohlídky provedené lékařem PLS.

4. Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům HZS, zařazeným na vyjmenovaných pracovištích, pokud délka jejich směny přesáhne 12,5 hodiny a v průběhu směny jim nepřísluší stravné podle § 163 nebo § 170 ZP, případně zaměstnavatel nepostupuje v souladu s NV 172/2001 Sb., v platném znění, další poukázku na jídlo v nominální hodnotě 55 Kč. Okruh vyjmenovaných pracovišť určí svým opatřením ředitel HZS v dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Článek 3 – Náhrady výdajů

1. Cestovní náhrady jsou zaměstnancům poskytovány v souladu se *Směrnicí SŽDC č. 63 Směrnice o cestovních náhradách státní organizace Správa železniční dopravní cesty*, v platném znění.

2. Za každý kalendářní den tuzemské pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní hranice stanovené v § 163 odst. 1 až 4 ZP v platném znění. Tato výše stravného se mění v závislosti na vývoji cen vyhláškou vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí v souladu s § 189 ZP v platném znění. Výše stravného je zveřejňována pokynem ředitele odboru personálního.

3. Zaměstnancům, kteří vykonávají práci na staveništích a na pracovištích obdobného charakteru bez denního návratu do místa bydliště, přísluší stravné podle bodu 2. tohoto článku, které se zvyšuje o:

- 1 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 3 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 5 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

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

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

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během tuzemské pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta 2 bezplatná jídla.

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během tuzemské pracovní cesty, která trvá 12 až 18 hodin, byla poskytnuta 3 bezplatná jídla.

5. Výše stravného při zahraniční pracovní cestě a způsob jeho snížení při poskytnutí bezplatného jídla je stanovena pokynem generálního ředitele SŽDC.

PŘÍLOHA č. 4 – KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ SŽDC

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Příloha č. 4 – Kondiční pobyty zaměstnanců je platná od 1. února 2018 do 31. prosince 2018.

2. Zaměstnavatel poskytuje kondiční pobyty (dále i *KOP*) vybraným skupinám zaměstnanců, uvedeným v tabulce č. 1 a v tabulce č. 2 této přílohy.

3. Kondiční pobyty jsou poskytovány v délce 12 pobytových dní zaměstnancům SŽDC, kteří splní podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí KOP dle této přílohy.

4. Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP ve výši 100 Kč za každý absolvovaný pobytový den. Není-li se zaměstnancem dohodnuto jinak, úhrada se provádí jednorázovou srážkou ze mzdy po absolvování KOP (příp. před absolvováním pobytu platbou v hotovosti v pokladně).

5. Každému účastníku KOP je během pobytu poskytnuto nejméně 20 léčebných procedur. Výčet procedur je určen zaměstnavatelem na základě smlouvy s poskytovatelem KOP, v odůvodněných případech je podle aktuálního zdravotního stavu individuálně stanoven lékařem střediska po provedení vstupní lékařské prohlídky. Na závěr pobytu je provedena výstupní prohlídka s vyhotovením zprávy pro ošetřujícího lékaře. Účastník KOP je povinen léčebné procedury absolvovat ve stanovených časech. Nesplnění tohoto ustanovení je považováno za nedodržování programu KOP a může být důvodem pro vyloučení ve smyslu článku 4 této přílohy včetně povinnosti úhrady nákladů.

Léčebnými procedurami jsou např.:

a) individuální minerální vanové koupele,
b) termální, uhličité nebo minerální koupele,
c) skotské střiky, podvodní masáž včetně stimulačních chodidlových šlapacích koupelí,
d) sauna, parní lázeň,
e) podkožní injekce, parafín, léčebné inhalace, oxygenoterapie,
f) masáž klasická celková nebo lokální, masáže speciální, manipulační léčba,
g) elektroléčba, magnetoterapie, ultrazvuk,
h) tepelné zdroje (např. helioterapie, infračervená lampa),
i) bahenní koupele a zábaly,
j) léčebný tělocvik.

6. Součástí kondičního pobytu je edukační program o prevenci civilizačních nemocí, správném životním stylu a stravování.

7. SŽDC bude ve spolupráci se zdravotními pojišťovnami využívat preventivní programy rozšířené zdravotní péče o pojištěnce ve prospěch svých zaměstnanců.

Článek 2 - Poskytování KOP

1. KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny:
   a) zaměstnancům SŽDC, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a k 31. prosinci 2017 splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u SŽDC (ČD, ČD-C) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle tabulky č. 1 nebo tabulky č. 2 a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle PKS vykonávají,
   b) zaměstnancům HZS s funkčním označením (zaměstnanci určení k výjezdové činnosti), kteří:

      - v době nároku na KOP vykonávají po stanovenou týdenní pracovní dobu dle Přílohy č. 1, článku 2 některé ze zaměstnání HZS dle tabulky č. 1 této přílohy a zároveň odpracovali k 31. prosinci 2017 v těchto zaměstnáních nejméně 10 let u SŽDC (ČD) nebo

      - nepřetržitě odpracovali 20 let u SŽDC (ČD) podle předchozí podmínky tohoto bodu, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazeni do jiných zaměstnání, která nejsou vyjmenovaná v tabulce č. 1 této přílohy.

2. Pokud zaměstnanec ztratí zdravotní způsobilost a v následujících 12 měsících ode dne ztráty zdravotní způsobilosti má nárok na KOP, bude mu KOP poskytnut.

3. KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou:
   - jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v tabulce č. 1 této přílohy,
   - jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v tabulce č. 2 této přílohy.

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

a) protože nedodržel předpisy k zajištění BOZP, nebo
b) předpisy o bezpečnosti dopravy, nebo
c) souvisejících s požíváním alkoholu, návykových látek a toxikomanií, nebo
d) protože nepoužil předepsané OOPP, nebo
e) ztráty zdravotní způsobilosti, kterou si přivodil úrazem, který nebyl posouzen jako úraz pracovní.

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

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

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

6. Výjimky z podmínek pro nárok na KOP, stanovených tímto článkem, může udělit ředitel odboru personálního GŘ SŽDC, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím vedoucího zaměstnance OJ, na GŘ SŽDC prostřednictvím náměstka generálního ředitele pro řízení provozu. Vedoucí zaměstnanec OS (na GŘ SŽDC ředitel odboru personálního) projedná žádost zaměstnance s místně příslušnými odborovými organizacemi.

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

7. Pokud nebudou KOP zaměstnavatelem poskytnuty zaměstnancům v roce, kdy na ně vznikl nárok, z důvodů hodných zvláštního zřetele na straně zaměstnavatele, budou KOP poskytnuty v roce následujícím.

Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP

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

2. Zaměstnavatel naplánuje, popřípadě přeplánuje (v souladu s ustanovením Přílohy č. 1, článku 6, bodu 3 této PKS) směny zaměstnance tak, aby se čerpání jednoho týdne dovolené v hodinách rovnalo stanovené týdenní pracovní době.

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

4. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, to neprodleně oznámí svému zaměstnavateli (určenému zaměstnanci) a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o své pracovní neschopnosti, úmrtní list rodinného příslušníka apod.). Takto nevyužité poukazy řeší OS cestou odboru personálního GŘ SŽDC.

V uvedených případech může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradní termín KOP v příslušném roce. Na poskytnutí náhradního termínu však není nárok. Zaměstnanec musí o jeho přidělení požádat prostřednictvím své OS. O přidělení rozhodne v případě disponibilních poukazů ředitel odboru personálního GŘ SŽDC.

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

Jednáním, uvedeným v předchozím odstavci, dochází u zaměstnance k trvalé ztrátě nároku na KOP. Tuto skutečnost sdělí vedoucí zaměstnanec organizační jednotky, na GŘ SŽDC ředitel odboru personálního, zaměstnanci písemně. Kopii sdělení založí do osobního spisu zaměstnance.

Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP

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

2. Porušení povinností daných programem KOP, jeho režimem a řádem střediska se řeší vyloučením účastníka z KOP. Vyloučit účastníka je oprávněn vedoucí střediska KOP. Vyloučení účastníka oznámí středisko neprodleně vedoucímu zaměstnanci organizační složky a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.

3. Vedoucí zaměstnanec organizační jednotky, na GŘ SŽDC ředitel odboru personálního informuje o vyloučení zaměstnance z KOP místně příslušnou odborovou organizaci.

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

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

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

V případě onemocnění účastníka v průběhu účasti na KOP nebo předčasného ukončení KOP z jiných vážných důvodů nevzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady.

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

Článek 5 – Závěrečné ustanovení

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

Tabulka č. 1 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za dva roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 4

KZAM	Název
315 16	vedoucí technik specialista (HZS) při splnění podmínky zařazení na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu
316 01	traťový dispečer
316 06	výpravčí
516 11	hasič technik specialista
516 12	hasič
516 16	hasič specialista
516 19	hasič strojník
516 92	velitel čety
516 93	velitel směny
516 99	velitel družstva
831 35	signalista

Tabulka č. 2 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za tři roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 4

KZAM	Název
131 29	velitel JPO
315 11	velitel požární stanice
315 12	zástupce velitele JPO
316 08	dozorčí provozu – vedoucí směny
316 45	správce tratí
316 46	správce BaBH
316 49	správce EE, SŽE
316 53	mistr tratí

KZAM	Název
316 59	mistr infrastruktury jinde neuvedený
316 83	mistr SZT
316 84	návěstní technik
316 93	mistr EE, SŽE
316 94	vedoucí elekrodispečinku
711 46	pracovník údržby a oprav SZT
711 47	pracovník údržby a oprav EE, SŽE
711 48	pracovník údržby a oprav tratí
722 26	zámečník kolejových konstrukcí
722 28	montér tratí
722 39	četař
724 24	provozní zámečník EE, SŽE
724 47	návěstní, spojový dozorce
724 67	elektromontér pevn.trakč.a silnopr.zař.
818 05	řidič dráž.spec.voz. - traťový strojník
818 06	řidič dráž.spec.hnac.voz. - MVTV
818 07	řidič dráž.hnac.voz. - infrastruktury
829 03	kontrolor - defektoskopista, diagnostik
831 37	výhybkář
933 92	traťový dělník
933 99	traťový dělník obchůzkář
Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu	
316 10	dispečer ŽDC
316 34	vedoucí dispečer
316 95	samostatný elektrodispečer

KZAM	Název
413 35	komandující
831 43	závorář
831 45	hradlař - hláskař
413 33	operátor železniční dopravy
831 42	dozorce výhybek
214 92	ústřední dispečer
316 35	provozní dispečer
831 41	staniční dozorce
831 44	závorář s prodejem jízdenek
831 46	hradlař – hláskař s prodejem jízdenek

DOHODA O POSKYTNUTÍ KONDIČNÍHO POBYTU

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
se sídlem v Praze 1 - Nové Město, Dlážděná 1003/7, PSČ 110 00,
zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl A, vložka 48384,
IČ: 70 99 42 34 DIČ: CZ 70 99 42 34

zastoupená

(jméno, příjmení, titul, funkce vedoucího zaměstnance zastupujícího SŽDC)

/dále jen zaměstnavatel/

a

(jméno, příjmení, titul, datum narození, osobní číslo, zaměstnání, organizační složka SŽDC)

/dále jen zaměstnanec/

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt (dále jen *KOP*) dle Podnikové kolektivní smlouvy SŽDC na období od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018 (dále jen *PKS*).

Předmětem dohody jsou vzájemná práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při poskytování KOP.

II.

Zaměstnavatel zajistí, že zaměstnanec bude poskytovatelem KOP seznámen s podmínkami programu KOP, jeho režimem a řádem střediska. Při porušení výše zmíněných povinností může být zaměstnanec vyloučen poskytovatelem KOP, který tuto skutečnost neprodleně oznámí zaměstnavateli.

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

III.

Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli jím skutečně vynaložené náklady na KOP. Pro účely této dohody se za skutečně vynaložené náklady považují náklady, které uhradil zaměstnavatel (ubytování, stravování, procedury).

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP dle bodu 2.1.2.5 PKS pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna částku odpovídající výši náhrady mzdy.

V.

Zaměstnavatel vyčíslí po vyloučení zaměstnance z KOP bez zbytečného odkladu skutečně vynaložené náklady dle čl. III. a částku odpovídající výši náhrady mzdy dle čl. IV. této dohody. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že výše uvedené náklady, popř. náhrada mzdy budou sráženy po sdělení výše požadované úhrady zaměstnanci nejdříve ve mzdě za následující kalendářní měsíc. Celková částka může být rozdělena do maximálně 6, v odůvodněných případech do 12 splátek (podle výše příjmů zaměstnance).

VI.

1* Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou ve výši 100 Kč za každý absolvovaný pobytový den, maximálně ve výši 1200 Kč. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že úhrada bude provedena srážkou ze mzdy za měsíc, ve kterém zaměstnanec KOP absolvoval.

2* Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou ve výši 1200 Kč. Zaměstnavatel a zaměstnanec se dohodli, že úhrada bude provedena platbou v hotovosti v pokladně nejpozději 10 kalendářních dnů před absolvováním KOP. V případě, že nebude částka včas uhrazena, ztrácí zaměstnanec nárok na KOP a uhradí zaměstnavateli skutečně vynaložené náklady, které mu vzniknou v souvislosti s přidělenou KOP.

VII.

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

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

V dne

Zaměstnanec	(jméno, příjmení, funkce zaměstnance zastupujícího zaměstnavatele)

1* použije se u zaměstnance, u kterého může být provedena srážka ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele

2* použije se u zaměstnance, u kterého nemůže být provedena srážka ze mzdy ve prospěch zaměstnavatele

PŘÍLOHA č. 5 – PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ NÁBOROVÉHO PŘÍSPĚVKU

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Příloha č. 5 - Pravidla pro poskytování náborového příspěvku je platná od 1. února 2018 do 31. prosince 2018.

2. Účelem zavedení náborového příspěvku je doplnění počtu zaměstnanců dlouhodobě nedostatkových zaměstnání. Příspěvek je poskytován zaměstnancům, kteří budou přijati do pracovního poměru k SŽDC od 1. února 2018 do 31. prosince 2018.

Článek 2 – Podmínky a způsob vyplácení náborového příspěvku

1. Náborový příspěvek bude vyplácen zaměstnancům těchto níže uvedených klíčových zaměstnání po dosažení odborné způsobilosti (cílové zaměstnání uvedené v pracovní smlouvě):

elektromontér pevných trakčních a silnoproudých zařízení (KZAM 724 67)
návěstní technik (KZAM 316 84)
výpravčí (KZAM 316 06)
zaměstnanec, u kterého je požadována pro výkon sjednaného druhu práce platná licence strojvedoucího

2. Náborový příspěvek bude poskytován přijímaným zaměstnancům na základě dohody, jejíž součástí bude sjednání závazku setrvání zaměstnance v pracovním poměru a daném zaměstnání u SŽDC minimálně po dobu 5 let.

3. Návrh na přijetí zaměstnance s poskytnutím náborového příspěvku dává ředitel OJ ke schválení řediteli odboru personálního GŘ SŽDC.

4. Celková výše náborového příspěvku je 30 000 Kč. V případě, že zaměstnanec v den přijetí má splněnou odbornou způsobilost, je celková výše náborového příspěvku 50 000 Kč.

5. U zaměstnance, který si kvalifikaci musí doplnit, bude první polovina příspěvku vyplacena po uplynutí tříměsíční zkušební doby a druhá polovina až po získání odborné způsobilosti pro dané zaměstnání. U zaměstnance se splněnou odbornou způsobilostí bude celý příspěvek vyplacen po uplynutí tříměsíční zkušební doby.

6. Náborový příspěvek je hrazen z provozních nákladů OS a podléhá zákonným odvodům. Pro zaměstnance je příjmem, ze kterého odvede daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění.

7. Další podrobnosti k poskytování náborového příspěvku včetně dohody o setrvání zaměstnance po dobu 5 let u zaměstnavatele jsou řešeny samostatným pokynem generálního ředitele.