

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

Podniková kolektivní smlouva

státní organizace Správa železniční dopravní cesty
na období 2009 – 2013
(č.j. 41 993/2008-ZAM)

ve znění 1. až 9. změny

OBSAH PKS SŽDC

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK.....	4
PREAMBULE.....	5
KAPITOLA I. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ.....	5
KAPITOLA II. - PRACOVNÍ DOBA, ODPOČINEK, POHOTOVOST, PŘEKÁŽKY	10
KAPITOLA III. - DOVOLENÁ.....	23
KAPITOLA IV. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP.....	24
KAPITOLA V. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ.....	30
KAPITOLA VI. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ.....	33
KAPITOLA VII. - PLATNOST PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY.....	36
SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ STÁTNÍ ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ DOPRAVNÍ CESTY	37
PRAVIDLA POSKYTOVÁNÍ ODMĚŇ.....	51
DALŠÍ USTANOVENÍ.....	54
TABULKOVÁ ČÁST	60
Tabulka pro převod minut na tisíce hodin.....	60
Pracovní doba v kalendářních dnech	61
Tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak.....	62
POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM SŽDC.....	64
DOHODA O POSKYTNUTÍ KONDIČNÍHO POBYTU	69
DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI, PŘI NICHŽ SE POSKYTUJE PRACOVNÍ VOLNO	71

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
C-FKSP	Centralizované prostředky fondu kulturních a sociálních potřeb
C M	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
ČD	České dráhy, akciová společnost
ČD – C	ČD Cargo
ČSD	Československé státní dráhy
DSP	Doprovodný sociální program
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
FMD	Federální ministerstvo dopravy (starší zkratka)
FV	Federace vozmistrů
FVČ	Federace vlakových čet
FS ČR	Federace strojívedců České republiky
FŽ ČR	Federace železničářů ČR
GŘ SŽDC	Generální ředitelství SŽDC
HZS SŽDC	Hasičská záchranná služba
IFEF	Mezinárodní sdružení železničářů esperantistů
KOP	Kondiční pobyty
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MD	Ministerstvo dopravy (současná zkratka)
MDS	Ministerstvo dopravy a spojů (starší zkratka)
MOON	Mzdové a ostatní osobní náklady
NV	Nařízení vlády
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PLS	Pracovně lékařské služby
SF	Sociální fond
SMS	Short Message Systems – systém krátkých zpráv (služba mobilní komunikace)
SOSaD	Svaz Odborářů Služeb a Dopravy
SZP	„Starý“ zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
VO	Výkonová odměna
ÚŘ ČSD	Ústřední ředitelství Československých státních drah (starší zkratka)
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
UŽZ	Unie železničních zaměstnanců
ZP	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)
ŽDC	Železniční dopravní cesta

Podniková kolektivní smlouva
státní organizace Správa železniční dopravní cesty
na období 2009-2013
(č.j. 41 993/2008-ZAM)

PREAMBULE

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace (dále jen „SŽDC“), jednající generálním ředitelem Ing. Jiřím Kolářem, Ph.D. na straně jedné a zaměstnanci zastoupení Odborovým sdružením železničářů, Unii železničních zaměstnanců, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Federací vlakových čet, Federací železničářů ČR, Federací voz mistrů, Demokratickou Unii Odborářů a Federací strojvůdců České republiky (dále jen „odborové organizace“) 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 2009 – 2013 (dále jen „PKS SŽDC“).

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 jejich přílohách.

KAPITOLA I. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ

1.1 Zaměstnanost a podmínky při uvolňování zaměstnanců

1.1.1 Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace o:

- a) zamýšlených strukturálních změnách, organizačních a racionalizačních opatřeních,
- b) koncepčních otázkách a hlavních úkolech zaměstnavatele,
- c) připravovaných změnách v odměňování zaměstnanců,
- d) personální a sociální politice zaměstnavatele,
- e) přijatých opatřeních na úseku bezpečnosti práce a ochrany zdraví a pracovní hygieny zaměstnanců, a to vždy minimálně jeden měsíc před tímto rozhodnutím, v jehož důsledku k uvedeným změnám dojde.

1.1.2 Zaměstnavatel se zavazuje projednat s odborovými organizacemi opatření umožňující předejít nebo omezit zamýšlené uvolňování zaměstnanců a opatření ke zmírnění důsledků uvolnění pro tyto zaměstnance.

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

1.1.4 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 SŽDC:

a) upustí od úhrady půjček poskytnutých z FKSP nebo SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy;

b) ponechá osobní ochranné pracovní prostředky ve smyslu směrnice pro poskytování OOPP, bez finanční náhrady;

c) ponechají stejnokroj a jeho součásti ve smyslu předpisu ČD Ok 3, výstrojní součásti ve smyslu předpisu ČD Ok 8 a OOPP ve smyslu předpisu ČD M 36 a předpisu SŽDC Bp36, bez finanční náhrady;

d) nebude vyžadovat ve smyslu kvalifikační dohody uzavřené dle § 143 SZP, nebo dle § 234 odst. 1, 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) protože nepoužil předepsané OOPP, nebo

b) protože 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).

1.1.5 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.

1.1.6 Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod a odměňování bude posuzován pracovní poměr zaměstnance SŽDC (ČD, ČD-C), 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 v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr se SŽDC do 1 roku ode dne skončení původního pracovního poměru, pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem PKS v příslušném roce. Za doložení pracovních poměrů mimo SŽDC odpovídá zaměstnanec.

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) přivodily jednáním uvedeným v bodě 1.1.4 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 životního pojištění jako nepřetržitá.

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

Pracovní volno s náhradou mzdy na vyhledání nového pracovního uplatnění poskytne zaměstnavatel v souladu s přílohou číslo 4, bod 9 této PKS.

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

1.1.8 Odstupné podle § 67 odst. 1 ZP se stanoví nebo zvyšuje o další násobky průměrného výdělku v letech 2009-2013 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) 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“.

- 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“.

Ustanovení se použije maximálně do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy.

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) 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“.

- 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“.

Ustanovení se použije maximálně do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy.

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) 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“.

- 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“.

Ustanovení se použije maximálně do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy.

d) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, následovně:

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC (ČD) více než 5 let a méně než 10 let – ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku (max. 35 tisíc Kč za měsíc);

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC (ČD) více než 10 let a méně než 25 let – ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku (max. 35 tisíc Kč za měsíc);

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC (ČD) více než 25 let – ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku (max. 35 tisíc Kč za měsíc);

Ustanovení se použije maximálně do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy.

e) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci v zaměstnání 31606 výpravčí a 81805 řidič drážního speciálního vozidla, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, následovně:

- dovršil-li 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u SŽDC (ČD), ve výši desetinásobku průměrného měsíčního výdělku;

- dovršil-li 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u SŽDC (ČD), ve výši osminásobku průměrného měsíčního výdělku.

Odstupné podle písmene e) náleží zaměstnanci pouze v případě, že mu nebylo nabídnuto jiné vhodné zaměstnání, odpovídající jeho zdravotnímu stavu.

Odstupné, poskytnuté dle písmene d) nebo e) tohoto bodu, podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění.

Zvýšení odstupného podle předchozích ustanovení nelze kombinovat. Pro zaměstnance se použije to ustanovení, které je pro něj při splnění daných podmínek výhodnější.

1.2 Základní principy odměňování

1.2.1 Zaměstnanci jsou odměňováni podle Směrnice pro odměňování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, která je součástí této PKS (viz příloha č. 1).

1.2.2 SŽDC do konce ledna příslušného kalendářního roku předloží k projednání odborovým organizacím rozpis MOON.

1.2.3 Údaje o mzdovém vývoji a zaměstnanosti za SŽDC celkem budou předkládány k informaci odborovým organizacím měsíčně, nejpozději do 30. kalendářního dne po uplynutí příslušného měsíce v členění podle Opatření k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti dle článku 5.4, písmene b) této PKS. Zároveň budou tyto informace s odborovými organizacemi zaměstnavatelem čtvrtletně projednány v termínu do 45. kalendářního dne po skončení stanoveného čtvrtletí.

1.2.4 Mzdy včetně přílohy č.1 této PKS (Směrnice pro odměňování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty) budou pro každý kalendářní rok sjednány formou změny PKS v režimu kolektivního vyjednávání.

1.3 Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnancům

1.3.1 Poskytování cestovních náhrad je upraveno v rámci SŽDC samostatnou Směrnicí o cestovních náhradách státní organizace Správa železniční dopravní cesty, v platném znění.

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

1.3.3 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 II. - PRACOVNÍ DOBA, ODPOČINEK, POHOTOVOST, PŘEKÁŽKY

2.1 Vymezení pojmů

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

Opravy služebních předpisů a pomůcek JŘ se provádějí v pracovní době. Časová náročnost bude určena zaměstnavatelem.

Rovnoměrným rozvržením stanovené týdenní pracovní doby se rozumí takové rozvržení stanovené nebo kratší pracovní doby, kdy je rozsah naplánovaných směn v jednotlivých týdnech stejný.

O nerovnoměrné rozvržení pracovní doby se jedná, je-li pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny v rámci příslušného období sjednaného v PKS, a to tak, že v některých týdnech může být kratší a v jiných delší než stanovená týdenní pracovní doba.

Doby pravidelného školení, vzdělávání a poučování se z hlediska pracovní doby považují za výkon práce, ale nejedná se o vlastní výkon práce dle sjednaného druhu práce.

2.1.2 Pro účely této PKS se za vícesměnný pracovní režim považuje pracovní režim dvousměnný, třísměnný a nepřetržitý, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn), rovněž nemusí splňovat podmínku definovanou v ustanovení § 78 odst. 2 ZP (souběžný výkon práce po dobu nejvýše 1 hodiny).

2.1.3 U zaměstnanců SŽDC v jednosměnném pracovním režimu lze uplatnit pružnou pracovní dobu. Podmínky a podrobnosti o možnostech uplatnění pružné pracovní doby jsou uvedeny v Pracovním řádu SŽDC.

Při stanovení pracovní doby u zaměstnanců, u kterých není uplatněna pružná pracovní doba, nesmí být minimální délka pracovní doby ve směně kratší než denní norma pracovní doby odpovídající příslušnému režimu týdenní pracovní doby, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodnou jinak.

Výjimku z předchozího ustanovení tvoří doby pravidelného školení, vzdělávání, poučování, lékařské prohlídky apod.

2.2 Zaměstnanci s individuálním rozvržením pracovní doby

Zaměstnanci s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, na které se vztahuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb.¹, a kterým nemůže zaměstnavatel vzhledem k podmínkám provozu vypracovat písemný rozvrh směn a seznámit s ním zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, jsou zaměstnanci s individuálním rozvržením pracovní doby (dále jen zaměstnanci letmo). Zaměstnanci letmo pracují podle potřeb zaměstnavatele a lze je zařadit do režimu letmo až po obsazení rozvrhů směn na vyrovnávací období nebo po písemné dohodě se zaměstnancem. Rozvržení pracovní doby se řídí podmínkami, které jsou uvedeny v bodě 2.4.5 této PKS.

¹ nařízení vlády č. 589/2006 Sb., v platném znění, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě (dále jen NV 589/2006 Sb.)

2.3 Stanovená týdenní pracovní doba

Týdenní pracovní doba bez snížení mzdy ve smyslu § 79, odst. 3 ZP se v rámci SŽDC stanoví:

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

a) zaměstnancům pracujícím ve vícesměnném pracovním režimu v níže uvedených zaměstnáních (pracovních činnostech) na 36 hodin:

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) ostatním zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu, a zaměstnancům infrastruktury s jednosměnným nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, na 37,5 hodin;

c) zaměstnancům řízení provozu s jednosměnným nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, na 40 hodin;

d) ostatním zaměstnancům pracujícím v jednosměnném rovnoměrném pracovním režimu, na 40 hodin.

2) Zaměstnancům, u nichž se poskytují přestávky na jídlo a oddech za podmínek a v rozsahu stanoveném ZP, které se nezapočítávají do pracovní doby, se stanoví délka pracovní doby na 37,5 hodin.

3) Zaměstnancům v zaměstnání pracovník dozoru se stanoví týdenní pracovní doba ve smyslu § 79 odst. 1 ZP na 40 hodin.

2.4 Rozvržení pracovní doby

2.4.1 V rámci SŽDC je stanovená týdenní pracovní doba rozvržena rovnoměrně a nerovnoměrně v souladu se ZP a dle platné PKS.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. O rozvržení stanovené týdenní pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi podle provozních potřeb v souladu s § 81 až § 87 ZP a NV 589/2006 Sb. Zaměstnavatel je oprávněn po dohodě se zaměstnancem rozhodnout o změně rozvrhu směn.

Pokud se zaměstnavatel s odborovými organizacemi na úrovni organizační složky nedohodne jinak, nesmí být při rozvržení pracovní doby do směn minimální délka směny kratší než poměrná část týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den, která odpovídá příslušné stanovené týdenní pracovní době. To neplatí v případě školení nebo jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, nařízených lékařských prohlídek a případně psychologických vyšetření.

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 příslušnou odborovou organizací nedohodnou 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.

Zaměstnavatel naplánuje v rámci rozvržení pracovní doby do 30. listopadu 2013 každému zaměstnanci řízení provozu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou nejméně 36 hodin na dny svátků tak, aby nebyl narušen odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Podmínkou je sjednání pracovního poměru na stanovenou týdenní pracovní dobu a trvání pracovního poměru po celý kalendářní rok.

Pro měsíc prosinec 2013 se ustanovení předchozího odstavce nepoužije.

2.4.2 Období pro nerovnoměrně rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále i vyrovnávací období) je sjednané časové období v rozsahu násobku počtu týdnů, 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 násobku počtu týdnů a stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby. K vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby ve vyrovnávacím období musí docházet již při naplánování směn.

Pro všechny zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou bude vyrovnávací období ukončeno dnem 30. března 2013. Další vyrovnávací období se stanoví od 31. března 2013 do 28. září 2013, od 29. září 2013 do 28. prosince 2013 a od 29. prosince 2013 do 31. května 2014.

Pro zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou si období, stanovené pro rozvržení pracovní doby určí příslušný vedoucí zaměstnanec po projednání s místně příslušnou odborovou organizací od 1. ledna 2013 a to maximálně na dobu 52 týdnů.

2.4.3 Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby a prokazatelně s ním seznámit zaměstnance s pevným rozvržením pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.

Zaměstnavatel rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období.

2.4.4 Pracovní doba zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby bude rozvržena tak, aby v jednotlivých kalendářních měsících v rámci vyrovnávacího období rozdíl mezi stanoveným rozvrhem směn a stanovenou týdenní pracovní dobou zaměstnance nepřesáhl 15 hodin. V případě dohody zaměstnavatele a odborové organizace zastupujícího zaměstnance na daném pracovišti lze tuto dobu zvýšit na 26 hodin (u zaměstnanců HZS SŽDC s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na 32 hodin). Pro zaměstnance letmo platí ustanovení bodu 2.4.5 této PKS.

2.4.5 Pro zaměstnance letmo je stanoveno vyrovnávací období podle bodu 2.4.2 této PKS. Zaměstnavatel průběžně během vyrovnávacího období plánuje na vyrovnávací období směny tak, aby byla zabezpečena provozní potřeba výkonu práce. U zaměstnanců letmo v období kalendářního měsíce rozdíl mezi plánovanou pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou ve vyrovnávacím období nesmí přesáhnout 13 hodin, po dohodě zaměstnavatele s místně příslušnou odborovou organizací 26 hodin (u zaměstnanců HZS SŽDC s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou 32 hodin).

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

Zaměstnavatel je povinen předat zaměstnancům, kteří jsou zařazeni v režimu letmo, předběžný průběžný plán na čtyři kalendářní týdny dopředu. Tento plán může být z provozních důvodů změněn, nejpozději 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

Zaměstnavatel poskytne na žádost zaměstnance při vyúčtování mzdy prostřednictvím písemného dokladu informaci o rozdílu mezi stanovenou týdenní pracovní dobou a odpracovanou dobou v rámci stanovené pracovní doby, a to nárůstem od počátku dohodnutého období.

2.4.6 Zaměstnavatel je oprávněn z provozních důvodů (např. změna vstupních podkladů pro sestavu rozvrhu směn, nemocnost, další důvody nepřítomnosti v práci apod., v případech vyčerpání stanovené procentní zálohy a výkonu práce přesčas) rozhodnout po projednání s odborovými organizacemi o změně rozvrhu směn, nejedná-li se o dobu delší než čtyři kalendářní týdny. Zaměstnanci pracují v tomto období dle nově vytvořeného plánu směn,

jedná se o časovou změnu původně stanoveného plánu směn a je nutno provést přeplánování tak, aby byla dodržena původně stanovená pracovní doba v tomto období.

Změna rozvrhu směn na období delší než 4 týdny je možná po dohodě s odborovými organizacemi a zaměstnancům se vyrovná stanovená týdenní pracovní doba k datu změny a nově se naplánují směny.

2.5 Přestávky na jídlo a oddech

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

Přiměřenou dobu na oddech a jídlo lze poskytnout i v kratší směně ve vhodných technologických časech.

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

2.5.3 Přiměřená doba na oddech a jídlo se poskytuje zaměstnancům, u kterých nemůže být v zákonem stanovené době poskytnuta přestávka na jídlo a oddech. Zaměstnavatel vytvoří podmínky, aby zaměstnanec mohl využít přiměřenou dobu na oddech a jídlo nebo její část nejdříve po 60 minutách od začátku směny. Výjimka z tohoto ustanovení může být uplatněna v případech, kdy předchází vysoce náročná fyzická činnost, nebo po dohodě se zaměstnanci.

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

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

- a) 30 minut ve směně, 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.

Zaměstnanci čerpají přiměřenou dobu na oddech a jídlo ve vhodných provozních dobách. Dobu čerpání zvolí zaměstnanec dle provozní situace tak, aby nedošlo k ohrožení bezpečnosti dopravy nebo zaměstnance. V případech, kdy zaměstnanec nemůže při mimořádnostech čerpat přiměřenou dobu na oddech a jídlo v předpokládaných dobách,

je zaměstnavatel povinen zajistit její čerpání v nejbližší vhodné době v dalším průběhu směny.

2.6 Práce přesčas

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

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

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

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

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

2.6.2 Na stanovenou směnu může navazovat práce přesčas, musí však být dodržen § 90 odst. 2 písm. a), d), e) ZP, § 14 díl 2. hlava III. část druhá NV č. 589/2006 Sb., a § 3 NV č. 182/2007 Sb.

2.6.3 Souhlasy zaměstnance s konáním práce přesčas a práce přesčas nad rámec 150 hodin v kalendářním roce se prokazují dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato dohoda musí být písemná. Obsah dohody o práci přesčas musí být jasný, nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit. Rozpis limitu práce přesčas stanoví vedoucí zaměstnanec, oprávněný k pracovněprávním úkonům, nejpozději do konce ledna příslušného kalendářního roku po předchozím projednání s odborovými organizacemi.

Pouze v případě mimořádné události v drážní dopravě dle ustanovení § 49 zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, v platném znění² a v případech odstraňování mimořádných událostí může na stanovenou směnu navazovat nařízená práce přesčas.

² § 49 zákona č. 266/1994 Sb.

(1) Mimořádnou událostí v drážní dopravě je závažná nehoda, nehoda nebo ohrožení v drážní dopravě, která ohrožuje nebo narušuje bezpečnost, pravidelnost a plynulost provozování drážní dopravy, bezpečnost osob a bezpečnou funkci staveb a zařízení nebo ohrožuje životní prostředí.

(2) Závažnou nehodou v drážní dopravě je srážka nebo vykolejení drážních vozidel, ke kterým došlo v souvislosti s provozováním drážní dopravy, s následkem smrti či újmy na zdraví nejméně 5 osob nebo škody velkého rozsahu. Nehodou v drážní dopravě je událost, k níž došlo v souvislosti s

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

2.7 Směna

2.7.1 Délka stanovené směny nesmí u rovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 9 hodin, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

Délka stanovené směny nesmí u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby překročit 12 hodin.

Délka stanovené směny zaměstnanců, na které se vztahuje NV 589/2006 Sb., nesmí přesáhnout 13 hodin.

Celková doba od plánovaného nástupu do plánovaného ukončení směn včetně dob nezapočítávaných do pracovní doby nesmí překročit 15 hodin (mimo zaměstnanců HZS).

Délka stanovené směny zaměstnanců HZS, na které se vztahuje NV 182/2007 Sb., nesmí při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby přesáhnout 16 hodin.

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

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

2.8 Dělená směna

Dělenou směnou se rozumí směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny, které trvá více než jednu hodinu. Směna může být rozdělena nad rámec poskytování přestávky na jídlo a oddech do dvou, po dohodě s odborovou organizací do tří částí.

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.

Zpožděním nebo jiným nepředvídatelným vlivem se charakter původního naplánovaného rozdělení směny nezmění.

provozováním drážní dopravy s následkem smrti, újmy na zdraví nebo značné škody. Jiné mimořádné události se považují za ohrožení.

2.9 Noční práce

2.9.1 Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Je to práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22:00 hod. a 06:00 hod. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně ve stanoveném vyrovnávacím období.

2.9.2 Směny delší než osm hodin smí zaměstnanec vykonat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích, s výjimkou zaměstnance HZS.

2.10 Pracovní doba v zúčtovacím období

2.10.1 U zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou s pevným rozvržením pracovní doby je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z rozvrhu směn za daný měsíc.

U zaměstnanců letmo je pro výpočet měsíční mzdy rozhodující počet hodin v tomto období, který vyplývá z průběžného rozvrhu směn za daný měsíc, přičemž musí být dodržen bod 2.4.5 této PKS.

Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby zaměstnanec za vyrovnávací období odpracoval stanovenou pracovní dobu odpovídající počtu týdnů (popř. zlomku týdne) a týdenní pracovní době, pokud tomu nebrání důvody, které se posuzují jako výkon práce dle NV 590/2006 Sb., a ZP.

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

2.11 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

2.11.1 Pracovní dobu je třeba rozvrhnout tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích.

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

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

Zaměstnancům, na něž se vztahuje NV 589/2006 Sb., rozvrhne zaměstnavatel pracovní dobu tak, aby mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny byl nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Tento odpočinek může být zkrácen až na 6 hodin za podmínky, že zaměstnavatel na své náklady umožní zaměstnanci odpočinek na lůžku a následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení.

2.11.3 Zaměstnancům HZS, členům jednotky starším 18 let, na něž se vztahuje NV 182/2007 Sb., může zaměstnavatel zkrátit nepřetržitý odpočinek mezi směnami až na 8 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, pokud je toto zkrácení nezbytně nutné k zabezpečení akceschopnosti jednotky hasičského záchranného sboru podniku nebo pro plnění úkolů tohoto sboru podle § 70 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, za podmínky, že zkrácený odpočinek se jim nahradí v následujícím týdenním rozvrhu pracovní doby.

2.12 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

Zaměstnancům musí být poskytnut nepřetržitý odpočinek v týdnu během každého období sedmi po sobě jdoucích kalendářních dnů v trvání alespoň 36 hodin. Nepřetržitý odpočinek v délce 48 hodin náleží jednotlivým zaměstnancům jednou za dva týdny. Zaměstnanci letmo mají nárok na nepřetržitý odpočinek připadající na sobotu i neděli alespoň jednou za dva týdny, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak.

2.13 Přípravné práce, přípravné a odstavné doby

2.13.1 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 započítáním a po skončení pracovního úkolu.

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

2.13.3 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.

2.14 Střežení pracoviště

2.14.1 Pracoviště, na kterých vzniká potřeba jejich střežení, zaměstnavatel obsadí zaměstnancem, zařazeným v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93395. 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 směnou tohoto typu nemusí být poskytnut odpočinek. Plánovaná a souvislá doba střežení nesmí být kratší než 60 minut. V případě, že výkon této práce je začleněn do dělené směny nebo navazuje na směnu, nesmí v souhrnu překročit maximální rozsah definice směny. 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 dojde ke druhému přerušování výkonu střežení pracoviště, posuzuje se doba od okamžiku přerušování do původně plánovaného ukončení střežení pracoviště jako výkon práce v původním zaměstnání. Nedohodne-li se zaměstnavatel s příslušnou odborovou organizací, nelze dobu střežení zavádět na začátku, ani na konci směny. Doba střežení pracoviště nesmí překročit na pracovišti zaměstnanců řízení provozu 36 hodin v kalendářním týdnu.

2.14.2 Výkon tohoto zaměstnání se zásadně zabezpečuje dohodou o pracovní činnosti v souladu s příslušnými ustanoveními ZP a Směrnice pro odměňování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, příloha č. 1 této PKS.

2.15 Pracovní pohotovost mimo pracoviště

2.15.1 Rozsah a dohoda o pracovní pohotovosti mimo pracoviště

Podmínkou možnosti zaměstnavatele nařídít zaměstnanci výkon pracovní pohotovosti mimo pracoviště je předpoklad naléhavé potřeby výkonu práce nad rámec rozvrhu směn zaměstnance a uzavření dohody o výkonu pracovní pohotovosti mimo pracoviště mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní pohotovost mimo pracoviště může být držena jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracoviště zaměstnavatele. Za jiné místo lze považovat například místo trvalého nebo dočasného pobytu zaměstnance, z něhož je možné ve lhůtě stanovené zaměstnavatelem dosažení pracoviště určeného k výkonu práce.

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

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

2.15.3 Je-li pracovní pohotovost mimo pracoviště se zaměstnancem písemně dohodnuta, může ji zaměstnavatel nařídit.

Jestliže je zaměstnanec během pracovní pohotovosti mimo pracoviště povolán k provedení výkonu práce, začíná pracovní doba:

- a) výkonem práce na určeném pracovišti,
- b) dobou jízdy z místa pracovní pohotovosti mimo pracoviště na určené pracoviště u určeného zaměstnance s platným oprávněním k řízení služebního motorového vozidla, které je určeno k přepravě dalších zaměstnanců z místa pracovní pohotovosti,
- c) dobou jízdy z určeného místa do místa pracovní pohotovosti mimo pracoviště u určeného zaměstnance s platným oprávněním k řízení služebního motorového vozidla, které je určeno k přepravě dalších osob do místa pracovní pohotovosti,
- d) zahájením prací od doby povolání k výkonu práce, jejichž charakter lze posuzovat jako přípravné práce.

Do pracovní pohotovosti mimo pracoviště se započítává doba od povolání k provedení výkonu práce do začátku výkonu práce a doba od ukončení výkonu práce, pokud tato doba spadá do naplánovaného času pracovní pohotovosti mimo pracoviště.

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

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

V době čerpání dovolené nelze zaměstnanci nařídit pracovní pohotovost mimo pracoviště.

2.16 Překážky v práci

2.16.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

2.16.1.1 SŽDC poskytne zaměstnanci pracovní volno z důvodu obecného zájmu, popř. jiných úkonů v obecném zájmu, v rozsahu a za podmínek stanovených § 200 - § 204 ZP. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci v uvedených případech pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů ve veřejném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. 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.

2.16.1.2 SŽDC uhradí pojistné ve smyslu zák. č. 589/1992 Sb. zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, u funkcionářů uvolněných a uvolňovaných pro činnosti v příslušných odborových organizacích.

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

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

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, za nichž se uvolnění realizuje, 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.

2.16.1.3 Zaměstnancům, kteří se účastní dohodnutých akcí organizovaných v rámci FISAIC, USIC, FIRAC, IFEF a CM a dohodnutých mezinárodních kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu pracovního volna poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnancům, kteří působí jako pořadatelé tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu poskytnutého pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborové organizace proplatí 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 organizační jednotky a v případě centrálních akcí i odboru personálnímu GR SŽDC) nejpozději 30 (u táborů 60) dnů před konáním akce. V případě změny účastníka je pořadatel akce povinen změnu dohodnout s příslušným vedoucím zaměstnancem organizační jednotky.

2.16.1.4 Zaměstnancům, kteří vykonávají činnost vedoucích táborů pro děti a mládež nebo léčebných ozdravných pobytů, jejich zástupcům pro věci hospodářské a zdravotní, oddílovým vedoucím, vychovatelům, instruktorům, popř. středním zdravotnickým pracovníkům v táborech pro děti a mládež předem dohodnutých a organizovaných v rámci spolupráce s odborovými organizacemi při SŽDC se poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku a za podmínek stanovených § 203, odst. 2, písm. h) s tím, že pro tuto činnost nemusí být splněna podmínka soustavné a bezplatné práce s dětmi a mládeží po dobu jednoho roku.

2.16.2 Důležité osobní překážky v práci

Důležité osobní překážky jsou uvedeny v příloze č. 4 této PKS.

KAPITOLA III. - DOVOLENÁ

3.1 Výměra dovolené činí v souladu s §§ 211 a násl. ZP a NV č.589/2006 Sb.:

a) 30 pracovních dnů (tj. 6 týdnů) u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle bodu 2.3, odst. 1 d) a odst. 2) a 3) této PKS,

b) 42 kalendářních dnů (tj. 6 týdnů) u zaměstnanců HZS SŽDC s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle bodu 2.3 odst. 1 b) a u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle bodu 2.3 odst. 1 c) této PKS ,

c) 35 kalendářních dnů (tj. 5 týdnů) u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle bodu 2.3 odst. 1a) a 1b) této PKS s výjimkou zaměstnanců HZS SŽDC s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

3.2 Zaměstnancům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny se dovolená poskytuje v kalendářních dnech.

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

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

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

Při přechodu zaměstnanec na pracoviště s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou na jednotlivé týdny nebo po zavedení této doby na příslušném pracovišti se provede přepočítání části nevybrané dovolené na pracovní dny. Převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na dovolenou poskytovanou v pracovních dnech a naopak obsahuje příloha č. 2 této PKS.

Při přerušení dovolené ze strany zaměstnavatele se do dovolené počítají kalendářní dny až do dne přerušení bez ohledu na odpadlou pracovní dobu.

3.3 Doba čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem odborové organizace. Dovolená se rozvrhne tak, aby ji bylo možno vyčerpat do konce příslušného kalendářního roku včetně případných zůstatků z předchozího období.

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

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

KAPITOLA IV. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP

4.1 Sociální oblast

4.1.1 Pracovní podmínky

4.1.1.1 SŽDC bude zlepšovat pracovní podmínky a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z dohlídek prováděných v rámci PLS, a zajistí vybavenost každého pracoviště dle vládního nařízení č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, v platném znění. SŽDC zajistí dle místních podmínek možnost bezplatného použití WC všem zaměstnancům v průběhu pracovní doby, v době mezi jednotlivými částmi směny a v době čerpání přestávek na jídlo a oddech.

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

4.1.1.3 Odpočinek na lůžku bude poskytnut zejména v případech, kdy doba od příjezdu posledního nebo do odjezdu prvního nejbližšího dopravního prostředku veřejné hromadné dopravy z nebo do místa bydliště zaměstnanec 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 odborovými organizacemi na úrovni organizačních složek byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavateli odpadá, není-li v místě ubytovací zařízení.

4.1.2 Zdravotní a sociální zabezpečení

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

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

4.1.2.3 Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek nebo očkování proti klíšťové encefalitidě zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalidity a lymfské boreliózy, provede vedoucí zaměstnanec organizační složky ve spolupráci s příslušným lékařem PLS a po projednání s odborovými organizacemi.

4.1.2.4 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.

4.1.2.5 Kondiční pobyty

SŽDC zabezpečí pro zaměstnance ve vyjmenovaných zaměstnáních (pracovních činnostech) kondiční pobyty (příloha č. 3 PKS).

Při účasti na KOP poskytne SŽDC zaměstnanci HZS 5 kalendářních dní pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne dovolené.

U zaměstnanců řízení provozu s nárokem na poskytnutí KOP poskytne SŽDC pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku zaměstnanci zařazenému pod ustanovením:

a) bodu 3.1, písm. c) PKS SŽDC v rozsahu 12 kalendářních dní

b) bodu 3.1, písm. b) PKS SŽDC v rozsahu 5 kalendářních dní.

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

4.1.3 Zaměstnanecké výhody

4.1.3.1 SŽDC poskytne svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody v souladu s platnými předpisy. K zabezpečení tohoto závazku bude SŽDC akceptovat a používat předpisy ČD (ČD Ok 10 a Ok 12).

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

4.1.3.2 Připojištění zaměstnanců

SŽDC bude nejméně do konce roku 2013 ve spolupráci s odborovými organizacemi nadále realizovat penzijní připojištění svých zaměstnanců v rámci platné právní úpravy podle samostatné Směrnice GŘ pro Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty s úpravami, definovanými v „Programu dlouhodobého motivačního, stabilizačního a sociálního pilíře pro zaměstnance ČD, a.s., ČD Cargo, a.s., dalších podniků ve skupině ČD, a.s., a SŽDC, s.o.“

4.1.3.3 Životní pojištění

SŽDC bude nejméně do konce roku 2013 nadále realizovat životní pojištění zaměstnanců SŽDC v rámci platné právní úpravy podle samostatné Směrnice GŘ pro Poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty.

4.1.3.4 Další dlouhodobé programy

Smluvní strany se budou v rámci legislativně dostupných možností aktivně zapojovat do „Programu dlouhodobého motivačního, stabilizačního a sociálního pilíře pro zaměstnance ČD, a.s., ČD Cargo, a.s., dalších podniků ve skupině ČD, a.s., a SŽDC, s.o.“, který řeší koncepci a problematiku důchodového systému.

4.1.3.5 Úschova kol, motocyklů a vyhrazení parkovacího místa

Vedoucí zaměstnanec organizační jednotky 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.

4.1.3.6 Stravování

SŽDC ve smyslu § 236 odst. 1 ZP umožní svým zaměstnancům ve všech směnách stravování. Toto se vztahuje i na zaměstnance vyslané na pracovní cestu, jimž nevznikne nárok na stravné ve smyslu příslušného ustanovení ZP.

Organizace stravování spadá do působnosti vedoucího zaměstnance příslušné organizační složky, který vydá vlastní opatření po projednání s odborovými organizacemi.

Organizační složky SŽDC nabídnou stravování zaměstnancům SŽDC v průběhu směny za následujících podmínek:

- a) trvá-li směna alespoň 4,5 hodiny,
- b) trvá-li časový úsek od začátku do ukončení směny déle než 6 hodin, přičemž minimální délka pracovního výkonu nesmí být kratší než 3 hodiny.

Stravování nelze nabídnout zaměstnancům SŽDC, kteří se nezúčastnili pracovní směny (např. nemoc, dovolená atd.) a zaměstnancům SŽDC, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim přísluší stravné podle § 163 a § 170 ZP.

Organizační složky SŽDC nabídnou zaměstnancům stravování obvyklým způsobem:

- a) při konání práce přesčas, která svým charakterem a délkou odpovídá směně,
- b) pokud zaměstnanec neodpracuje celou směnu z důvodu:
 - důležité překážky v práci (na straně zaměstnavatele, zaměstnance),
 - překážky v práci z důvodu obecného zájmu,
 - čerpání náhradního volna.

Základní podmínkou je, že bude dodrženo ustanovení o délce směny dle třetího odstavce tohoto bodu. Za práci přesčas se pro účely stravování nepovažuje doba lékařských a psychologických vyšetření, a dále pravidelného školení, přezkušování a poučování.

SŽDC zajistí stravování zaměstnancům formou stravenek na odběr teplého jídla. V případě zajištění stravování formou poukázek na jídlo, budou tyto v nominální hodnotě 70 Kč s možností odběru teplých jídel přednostně v zařízeních provozujících veřejné stravování v blízkosti pracovišť.

SŽDC hradí ze svých nákladů příspěvek na závodní stravování do výše 55 % ceny jak u poukázky na jídlo v nominální hodnotě 70 Kč, tak i u stravenky, a dále poskytuje příspěvek z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb SŽDC na jedno hlavní jídlo, který je stanoven v Zásadách pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb státní organizace Správa železniční dopravní cesty pro příslušný rok.

Možnost a výše poskytnutí příspěvku z FKSP se stanoví na úrovni organizačních složek SŽDC v souladu se Zásadami pro tvorbu a používání FKSP SŽDC.

Organizační složka SŽDC nabídne svým zaměstnancům náhradní stravování v případě předpokládané a nepředpokládané odstávky stravovacího zařízení - formou poukázek na jídlo v nominální hodnotě 70 Kč.

SŽDC umožní svým zaměstnancům dietní stravování podle provozních podmínek a na základě výsledku preventivní prohlídky provedené lékařem zdravotně preventivní péče.

Zaměstnancům organizačních složek SŽDC, kteří při výkonu své pracovní činnosti nemohou opustit pracoviště, je možné poskytnout stravování před nástupem nebo po skončení pracovní směny (dobu a místo výdeje stanoví vedoucí zaměstnanec organizační složky SŽDC).

Zaměstnavatel jako formu stravování nabídne zaměstnancům HZS SŽDC zařazených na vyjmenovaných pracovištích, pokud délka jejich směny přesáhne 12,5 hodiny a v průběhu směny jim nepřislouží stravné podle § 163 nebo § 170 ZP, další poukázku na jídlo v nominální

hodnotě 40 Kč. Okruh vyjmenovaných pracovišť určí svým opatřením ředitel HZS SŽDC v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

4.1.3.7 Byty a ubytování

SŽDC zajistí podle svých provozních potřeb potřebný počet míst na ubytovnách dle smlouvy o pronájmu lůžek, uzavřené mezi SŽDC a ČD, případně na ubytovnách jiného právního subjektu. Podrobnosti o poskytování přechodného ubytování zaměstnanců SŽDC jsou rozpracovány v samostatné Směrnici generálního ředitele – Přechodné ubytování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, státní organizace.

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

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

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

4.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí

Zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s platnou legislativou bude SŽDC provádět ve spolupráci s odborovými organizacemi.

4.2.1 K odstraňování případných závad v oblasti BOZP, zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců vyčlení SŽDC finanční prostředky pro kalendářní rok do celkové výše 30 mil. Kč. Požadavky do plánu, projednané na úrovni organizačních složek a příslušných odborových organizací, zašlou organizační složky odboru personálnímu Generálního ředitelství SŽDC, který projedná celkový plán s odborovými organizacemi. Průběžné čerpání prostředků bude s odborovými organizacemi projednáno čtvrtletně.

4.2.2 SŽDC minimálně 1x ročně seznámí všechny zaměstnance se změnami právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4.2.3 Prověrky BOZP

4.2.3.1 SŽDC zorganizuje do 31. května v příslušném kalendářním roce prověrky BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních v dohodě a ve spolupráci s odborovými organizacemi, a to v souladu s ustanovením § 108, odst. 5 ZP. Dílčí zprávy z prověrek BOZP za jednotlivé organizační složky, včetně návrhů na opatření ke zjištěným závadám, budou projednány na úrovni organizačních složek a do 30. června budou projednány s příslušnými odborovými organizacemi.

Celková zpráva z prověrek BOZP, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, bude po předchozím projednání s odborovými organizacemi předložena generálnímu řediteli a odborovým organizacím, a to do 30. září.

Odborové organizace budou čtvrtletně informovány o opatřeních ke zjištěným závadám.

4.2.4 Zpráva o stavu BOZP a vývoji pracovní úrazovosti

4.2.4.1 Organizační složky SŽDC na všech úrovních projednají do 28. února příslušného kalendářního roku výsledky vývoje pracovní úrazovosti v roce předcházejícím a navrhnou konkrétní opatření, jež posílí protiúrazovou prevenci. Vývoj pracovní úrazovosti a navrhovaná opatření budou po projednání s odborovými organizacemi součástí Zprávy o stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vývoji pracovní úrazovosti v SŽDC, která bude do 30. dubna příslušného kalendářního roku předložena vedení SŽDC a odborovým organizacím a do 31. května příslušného kalendářního roku projednána.

4.2.5 Pracovní úrazy a mimořádné události (BOZP)

4.2.5.1 Kopii spisové dokumentace o šetření pracovního úrazu a mimořádné události v rámci BOZP poskytne SŽDC na požádání odborovým organizacím.

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

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

4.2.5.4 Veškeré další podrobnosti související s pracovními úrazy jsou v podmínkách SŽDC řešeny samostatnou Směrnicí generálního ředitele.

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

4.2.6.1 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bude SŽDC poskytovat v souladu s § 104, ZP a Směrnicí generálního ředitele.

4.2.6.2 SŽDC zabezpečí plnění povinnosti zaměstnavatele při udržování OOPP v použitelném stavu. V organizačních složkách SŽDC, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat ve vlastních zařízeních na náklady zaměstnavatele, poskytne SŽDC zaměstnancům finanční příspěvek ve smyslu Směrnice generálního ředitele, v platném znění.

4.2.6.3 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 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 ČD Ok 3 – Předpis o stejnokroji zaměstnanců Českých drah.

SŽDC v součinnosti se zástupci 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 opatřením SŽDC.

4.2.6.4 SŽDC bude poskytovat ochranné nápoje ve smyslu NV 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které vedoucí zaměstnanci organizačních složek rozpracují na místní podmínky a projednají s místně příslušnými odborovými organizacemi.

4.3 FKSP

4.3.1 Pro používání FKSP u SŽDC jsou zpracovávány zásady pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb pro příslušný kalendářní rok.

4.3.2 SŽDC se řídí výše uvedenými Zásadami pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb státní organizace Správa železniční dopravní cesty pro příslušný kalendářní rok a pro použití přidělených prostředků FKSP zpracuje návrh rozpočtu pro jeho čerpání do 31. března příslušného kalendářního roku. Se Zásadami pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb státní organizace Správa železniční dopravní cesty pro příslušný kalendářní rok, schválenými odborovými organizacemi, musí být zaměstnanci prokazatelně seznámeni.

4.3.3 Pro používání centralizované části FKSP (dále jen C - FKSP) jsou po dohodě s odborovými organizacemi vydávány Zásady hospodaření s centralizovanými prostředky Fondu kulturních a sociálních potřeb SŽDC.

4.3.4 Organizační jednotky SŽDC se řídí výše uvedenými dokumenty při zpracovávání vlastních zásad hospodaření a rozpočtu fondu kulturních a sociálních potřeb.

4.3.5 SŽDC předloží pololetně, nejpozději do konce následujícího měsíce, odborovým organizacím přehled plnění výše uvedených zásad a čerpání finančních prostředků FKSP na příslušný rok.

KAPITOLA V. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

5.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) plně respektovat postavení a pravomoci SŽDC a odborových organizací působících v SŽDC, 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) respektovat u SŽDC znění předpisu N1 (prozatímní) - Předpis pro tvorbu, schvalování a distribuci dokumentů vnitropodnikové legislativy Správy železniční dopravní cesty, státní organizace, a principy tvorby, aktualizace, schvalování, zveřejňování, distribuce a archivace interních norem, podle kterého jsou dokumenty zařazeny do stanovených úrovní předpisů (okruh uživatelů z prostředí mimo SŽDC, kteří mohou podle posouzení gestorů či gestorských útvarů za stanovených podmínek dokumenty využívat pro své potřeby).

5.2 SŽDC písemně 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) změny v oblasti zdravotní péče a zdravotních podmínek pro výkon práce včetně prevence,

c) BOZP včetně návrhů změn předpisů, směrnic, vyhlášek a poskytování OOPP a hygieny práce,

d) návrhy změn výnosů, směrnic, metodických pokynů včetně metodických pokynů k aplikaci této PKS a předpisů z pracovněprávní a sociální oblasti.

5.3 V rámci přípravy organizačních změn projedná SŽDC informaci o návrzích úprav organizační struktury, organizačního řádu, popřípadě statutu. Informaci o takovém návrhu poskytne zaměstnavatel odborovým organizacím v elektronické podobě. Za dobu doručení se pak považuje první pracovní den po dni, ve kterém byl návrh rozeslán. Následně bez zbytečného odkladu poskytne SŽDC schválené znění konkrétního materiálu odborovým organizacím.

5.4 SŽDC poskytne odborovým organizacím písemné informace:

a) čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti SŽDC a organizačních složek,

b) o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu uvedeném v opatření k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti,

c) veškeré předpisy a vnitroorganizační nařízení v těch případech, kdy se k nim odborové organizace na základě právních předpisů vyjadřují.

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

Obdobně postupují na svých úrovních vedoucí zaměstnanci organizačních složek SŽDC a odborové organizace s tím, že rozsah poskytovaných informací je vymezen v Opatření k informačním systémům o mzdách a zaměstnanosti.

5.5 Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní pololetí. Jednání se konají nejméně jedenkrát v intervalu nejméně 35 kalendářních dnů, není-li dohodnuto jinak. Zaměstnavatel předkládá materiály

k projednání nebo informaci odborovým organizacím v dohodnutých termínech. Dohodnutým termínem se rozumí u materiálů určených k projednání nejméně 14 kalendářních dní, u materiálů určených k informaci nejméně 7 kalendářních dní před stanoveným datem jednání odborové organizace, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. Na úrovni organizačních složek SŽDC a odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

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 projednání odmítne, považuje se materiál za projednaný.

Odborové organizace odpovídají zaměstnavateli za průběžnou aktualizaci údajů v seznamu všech příslušných odborových organizací v rámci organizační struktury SŽDC, včetně rozsahu pravomocí a kompetencí příslušných odborových organizací.

5.6 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 odborových organizací k materiálům, které s nimi byly projednány, nebo se týkají problematik uváděných v této PKS. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o 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 organizačních složek. Za tímto účelem poskytne zaměstnavatel potřebná povolení ke vstupu na tato pracoviště s výjimkou těch, do nichž je vstup umožněn jen se zvláštním povolením. Je-li vstup na pracoviště podmíněn i stanovenou zdravotní způsobilostí, musí tuto podmínku funkcionář nebo zaměstnanec splňovat.

5.7 Pro účel seznámení zaměstnanců s touto PKS zabezpečí SŽDC na své náklady z prostředků C-FKSP tisk PKS, a to i pro potřeby odborových organizací.

5.8 SŽDC v souladu s § 277 ZP vytvoří odborovým organizacím podmínky pro činnost podle jejich požadavků a svých provozních možností (zajištění místnosti v organizační jednotce včetně nezbytného zařízení). Právo přístupu a používání základních služeb datové sítě SŽDC (elektronické pošty apod.), včetně příslušného servisu, bude těmto odborovým organizacím umožněno za úhradu ceny vstupních nákladů (instalace sítě, připojení na síť, instalace software apod.) na základě smlouvy mezi odborovou organizací a SŽDC.

Odborové organizace uhradí externí provozní náklady (tarif externích poskytovatelů, SMS brána, internet). SŽDC tímto nenese odpovědnost za oprávněnost používání licencí.

SŽDC umožňuje v rámci tohoto ustanovení odborovým organizacím i využití přístupu do elektronické pošty SŽDC.

Úhrada nákladů ve smyslu § 277 ZP bude realizována:

a) pro odborové orgány odborových organizací v souladu se Zásadami pro hospodaření s centralizovanými prostředky FKSP SŽDC,

b) pro odborové organizace a organizační složky v souladu se Zásadami pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb státní organizace Správa železniční dopravní cesty pro příslušný kalendářní rok, platnými pro organizační složku.

SŽDC umožní odborovým organizacím připojení drážního telefonu s poštovním oprávněním. Používání telefonní přípojky mimo síť SŽDC hradí odborové organizace.

5.9 V případě využívání služeb vnějšího poskytovatele umožní SŽDC na základě smlouvy mezi odborovou organizací a SŽDC přístup k vybraným aplikacím.

KAPITOLA VI. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

6.1 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 v souladu s „Dohodou o zásadách kolektivního vyjednávání ...“.

Při vzniku kolektivních sporů a sporů vzniklých z neplnění závazků této PKS postupují smluvní strany podle příslušných ustanovení zák. č. 2/1991 Sb. 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 odborové organizace a nový zaměstnavatel dohodnout změnu kteréhokoliv ustanovení této PKS v zájmu úpravy na vlastní nové podmínky.

6.2 Potřeba úpravy zvláštnosti vztahů může být v organizačních složkách vyjádřena dohodou vedoucího zaměstnance organizační složky a 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 organizační jednotky personálnímu odboru GŘ SŽDC,

b) zástupce odborové organizace na úrovni organizační složky příslušnému orgánu centrály odborové organizace.

6.3 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.

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

6.5 SŽDC bude na základě žádosti člena odborové organizace a na základě předložené dohody mezi odborovou organizací a členem odborové organizace provádět srážku členských příspěvků ze mzdy a tyto budou poukazovány na konto odborové organizace.

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

6.6 Případné návrhy změn a doplňky této PKS může navrhnout každá ze smluvních stran a předložit je druhé straně v písemné formě k projednání. Nepřijetím změn a doplňků PKS jednou nebo druhou smluvní stranou není dotčena platnost a účinnost smlouvy v původním znění.

6.7 Nepředloží-li žádná ze smluvních stran do 60 dnů před ukončením platnosti této PKS návrh na novou PKS, prodlužuje se její platnost o další kalendářní rok s účinností vždy od 1. ledna do 31. prosince, nebrání-li tomu platné právní předpisy.

6.8 Předloží-li jedna ze smluvních stran nový návrh PKS nejpozději do 60 dnů před ukončením platnosti stávající PKS, platí a je účinná stávající PKS až do doby uzavření nové PKS.

6.9 Nedílnou součástí této PKS jsou její přílohy:

1. Směrnice pro odměňování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty
2. Tabulková část
3. Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům SŽDC
4. Důležité osobní překážky v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno

6.10 Smluvní strany se při plnění PKS zavazují dodržovat následující dokumenty:

- a) Memorandum o zachování sociálního smíru a poskytnutí záruk při realizaci projektu zadávání údržby a oprav železniční infrastruktury ze dne 5.12.2008,

b) Koncepti částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění ze dne 9.9.2008.

6.11 PKS a její eventuální změny a doplňky se vyhotovují v devíti originálech, z nichž dva obdrží zaměstnavatel a jeden příslušná odborová organizace. Zaměstnavatel zajistí předání kolektivní smlouvy všem útvarům GŘ SŽDC a příslušným organizačním jednotkám elektronickou formou.

KAPITOLA VII. - PLATNOST PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Tato PKS se uzavírá na dobu od 1. ledna 2009 do 31. prosince 2013, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Praze dne 28. února 2013

Za Správu železniční dopravní cesty, státní organizaci	Ing. Jiří KOLÁŘ, Ph. D., v. r.
Za Odborové sdružení železničářů	v z. Petr ŠTĚPÁNEK, v. r.
Za Federaci vlakových čet	Jan FRIDRICH, v. r.
Za Federaci vozmistrů	v z. Josef HEVERA, v. r.
Za Unii železničních zaměstnanců	Stanislav TROJAN, v. r.
Za Federaci železničářů České republiky	Milan LOKVENC, v. r.
Za Svaz Odborářů Služeb a Dopravy	v z. Jan KADEČKA, v. r.
Za Demokratickou Unii Odborářů	v z. Robert KOUTNÝ, v. r.
Za Federaci strojířů České republiky	Jindřich HLAS, v. r.

SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚŠTNANCŮ STÁTNÍ ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ DOPRAVNÍ CESTY

OBECNÁ ČÁST

Tato Směrnice pro odměňování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty (dále i Směrnice) stanoví podmínky pro poskytování mzdy zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty (dále SŽDC), ve smyslu § 109 a § 113 zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

§ 1

Rozsah platnosti

Tato Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance SŽDC.

§ 2

Základní pojmy, zkratky a značky

Pro účely této Směrnice se definují základní pojmy:

- zaměstnanec – osoba v pracovněprávním vztahu (osoby s uzavřenou pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti a osoby, jejichž poměr vznikl jmenováním);
- mzda – peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci; složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků; mzda přísluší zaměstnanci za vykonanou práci; za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost;
- časová mzda – základní forma mzdy, která je vyjádřena součinem mzdové sazby (tarifní mzdy) stanovené za jednotku pracovní doby (měsíc, hodina) a počtu odpracovaných jednotek zaměstnancem;
- organizační složka – generální ředitelství a organizační jednotka;
- mzdové zařazení zaměstnance a dohoda o mzdových nárocích (smluvní mzda), manažerská smlouva – dokumenty, ve kterých se stanoví nebo sjedná mzda, případně další náležitosti s ní spojené;
- katalog prací – soupis všech používaných funkcí a zaměstnání u SŽDC včetně rozlišení prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle druhu a oboru vykonávané práce;
- tarifní stupeň – konkrétní, jedním číslem popsané, zařazení zaměstnance do některého ze stupňů vykonávané práce;
- zaručená mzda – mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle smlouvy (smluvní mzda) nebo mzdového výměru (tarifní mzda);
- stanovená týdenní pracovní doba – doba definovaná délkou pracovní doby;

- směna – část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat;

- práce přesčas – práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn; u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu;

- noční práce – práce konaná zaměstnancem v noční době; noční doba – doba mezi 22:00 hod. a 06:00 hod.; zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně, v období uvedeném v § 94, odst. 1 ZP.

- pracovní pohotovost – doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec výkonu jeho rozvrhu pracovních směn; pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele;

- prostoj – je druhem překážky v práci na straně zaměstnavatele;

- vícesměnný režim – je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích;

- nepřetržitý režim – je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích;

- týden – je každé období na sebe navazujících 7 dnů;

- vedoucí zaměstnanec – zaměstnanec na jednotlivém stupni řízení zaměstnavatele, který je oprávněn stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

§ 3

Obecná ustanovení

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se poskytuje odměna z dohody.

2. Mzda se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanovené touto směrnicí. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné, než touto směrnicí uvedené formě, není dovoleno.

3. Zaměstnancům je podle této směrnice poskytována též odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště a náhrada mzdy.

§ 4

Zařazování zaměstnanců do funkcí, zaměstnání a tarifních stupňů a uzavírání dohody o mzdových nárocích (smluvní mzdy)

1. Základním způsobem odměňování zaměstnanců SŽDC je zařazení do příslušného tarifního stupně.

2. SŽDC zařazuje zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do příslušné funkce, zaměstnání a v souladu se zařazením mu stanoví podle Katalogu prací tarifní stupeň

odpovídající stupni převážně vykonávané práce, případně uzavře se zaměstnancem smluvní mzdu podle „Podmínek pro uzavírání smluvní mzdy“ uvedených v § 36 až § 38 této Směrnice.

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

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

5. Za správnost zařazení zaměstnance odpovídají vedoucí zaměstnanci organizačních složek ve spolupráci se zaměstnaneckými útvary.

6. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně schvaluje generální ředitel nebo ředitel příslušné organizační jednotky.

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

§ 5

Tarifní mzda

1. Zaměstnanci přísluší měsíční tarifní mzda stanovená v příslušném tarifním stupni dle bodu 8, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na stanovení hodinové tarifní mzdy, např. při kratší pracovní době. Stupnice mzdových tarifů je uvedena v § 6 této Směrnice. Při kratší pracovní době náleží mzda odpovídající této kratší době.

2. Tarifní mzdu stanovuje zaměstnanci generální ředitel nebo ředitel příslušné organizační jednotky.

3. Zaměstnanci, kterému se tarifní mzda zvyšuje nebo snižuje, přísluší její nová výše ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.

4. Stanovení tarifní mzdy tj. zařazení do zaměstnání, funkce, určení tarifního stupně, se provádí na předepsaném formuláři mzdového výměru zaměstnance, a to ve dvou vyhotoveních určených pro zaměstnance a zaměstnanecký útvar. Na mzdovém výměru zaměstnance se stanovuje měsíční tarifní mzda. Při kratší pracovní době náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.

5. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou práci nebo práci 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 a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru.

6. Zaměstnanci s uzavřenou smluvní mzdou přísluší mzda podle podmínek dohodnutých v příslušné smlouvě.

7. Za správnost údajů uvedených na mzdovém výměru nebo na dohodě o mzdových nárocích zaměstnance odpovídá zaměstnanecký útvar.

8. Měsíční tarifní mzda se stanoví v příslušném tarifním stupni dle § 6 této Směrnice zaměstnanci:

a) u kterého doba praxe činí méně než 20 let, podle sazby A. Praxe v plném rozsahu se započítává za dobu odpracovanou u SŽDC, ČD a jejich právních předchůdců.

b) u kterého doba praxe činí 20 a více let, podle sazby B. Praxe v plném rozsahu se započítává za dobu odpracovanou u SŽDC, ČD a jejich právních předchůdců. Sazba B se uplatní s účinností od 1. dne kalendářního měsíce, následujícího po splnění podmínky odpracování 20 let u výše uvedených zaměstnavatelů.

§ 6

Stupnice mzdových tarifů

Pro zaměstnance státní organizace Správa železniční dopravní cesty platí následující stupnice mzdových tarifů v Kč na stanovenou týdenní pracovní dobu:

Tarifní stupeň	Sazba A	Sazba B	Hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu					
			40 hodin		37,5 hodin		36 hodin	
			Sazba A	Sazba B	Sazba A	Sazba B	Sazba A	Sazba B
1	10 650	10 890	61,2	62,6	65,3	66,8	68,0	69,6
2	11 810	12 060	67,9	69,3	72,4	74,0	75,4	77,0
3	13 220	13 490	76,0	77,6	81,1	82,7	84,5	86,2
4	14 410	14 910	82,9	85,7	88,4	91,4	92,1	95,3
5	15 810	16 360	90,9	94,1	97,0	100,3	101,0	104,5
6	17 330	17 920	99,6	103,0	106,3	109,9	110,7	114,5
7	18 790	19 410	108,0	111,6	115,2	119,0	120,0	124,0
8	20 200	20 830	116,1	119,8	123,9	127,8	129,0	133,1
9	21 760	22 340	125,1	128,4	133,5	137,0	139,0	142,7
10	23 470	23 890	134,9	137,4	143,9	146,5	149,9	152,6
11	24 820	25 390	142,7	146,0	152,2	155,7	158,6	162,2

12	26 430	27 060	152,0	155,6	162,1	166,0	168,8	172,9
13	27 840	28 540	160,1	164,1	170,7	175,0	177,9	182,3
14	29 350	30 490	168,8	175,3	180,0	187,0	187,5	194,8
15	32 660	34 060	187,8	195,8	200,3	208,9	208,7	217,6
16	35 980	37 520	206,9	215,7	220,7	230,1	229,9	239,7

§ 7

Mzdové formy

1. SŽDC odměňuje zaměstnance především časovou mzdou. O zavedení jiných typů mezd rozhoduje po projednání s odborovými organizacemi generální ředitel, a to přede dnem účinnosti uvedeného rozhodnutí.

2. K tarifní mzdě se poskytují další složky mzdy podle této Směrnice.

§ 8

Evidence pracovní doby

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.

§ 9

Mzda za práci přesčas

1. Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody (viz PKS).

2. Za dobu práce přesčas³ přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši:

- 25 % průměrného výdělku,
- 50 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas v noci nebo v sobotu, v neděli a ve svátek,
- 33 % průměrného výdělku, jde-li o práci přesčas u zaměstnance zařazeného do třisměnného nepřetržitého režimu nebo do vícesměnného 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,

³ § 93 ZP

pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem prokazatelně nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo příplatku.

3. Mzda za vykonanou práci přesčas (bez příslušného příplatku) je splatná vždy ve stanoveném termínu podle ustanovení § 45 této směrnice, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv⁴.

Příplatek za práci přesčas se neposkytuje v případě, pokud se zaměstnavatel prokazatelně dohodne se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna nebo termínu poskytnutí náhradního volna.

Pokud nebude náhradní volno poskytnuto v zákonné době (tři kalendářní měsíce po výkonu práce přesčas) nebo v dohodnutém termínu, přísluší zaměstnanci příplatek podle bodu 2).

§ 10

Mzda za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci dosažená mzda, na kterou vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek ve výši 11 % průměrného výdělku nejméně však 13 Kč za hodinu práce v noci.

§ 11

Příplatek za režim práce

1. Zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu s obsazením pracoviště sedm dnů v týdnu, tj. včetně sobot a nedělí, se poskytuje příplatek ve výši 10 Kč za každou odpracovanou hodinu v příslušné směně.

2. Zaměstnancům s nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, kteří pracují na pracovištích s jednosměnným pracovním režimem se poskytuje příplatek za režim práce ve výši 7 Kč za každou hodinu výkonu práce v době od 14:00 hod. do 24:00 hod., a to pouze za směny, které jsou zaměstnavatelem stanoveny v délce nejméně 10 hodin.

3. Zaměstnancům, kteří pracují na výlukách trvajících nejméně 3 hodiny, se poskytne příplatek ve výši 7 Kč za každou hodinu výkonu práce v době od 14:00 hod. do 22:00 hod. Pro účely tohoto příplatku se do délky výluky započítává i doba přípravných prací, které s výlukou bezprostředně souvisí.

4. Příplatek za režim práce se poskytuje pouze podle jednoho z bodů 1-3.

5. Příplatek ve výši 60 Kč za odpracovanou směnu se poskytuje za každou odpracovanou směnu, v níž je začátek směny nebo konec směny v době mezi 22:00 hod. až 5:00 hod. Příplatek se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce svým charakterem odpovídá původně plánované směně.

6. Příplatek ve výši 25 Kč se poskytuje za každou směnu v rámci stanovené týdenní pracovní doby, která je kratší než 6 hodin. Příplatek náleží pouze zaměstnancům v pracovním

⁴ § 114 ZP

poměru, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu. Příplatek se poskytne při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu pouze v případě, pokud nařízená nebo dohodnutá práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně kratší než 6 hodin. Příplatek se nevztahuje na dobu školení, jiné formy přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnance, psychologických a jiných vyšetření.

§ 12

Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek, a to i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v sobotu a neděli náhradní volno. Výše příplatku je stanovena na 11 % průměrného výdělku, nejméně však 15 Kč za hodinu práce.

§ 13

Odměňování za práci ve 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 této směrnice se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů⁵.

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.

§ 14

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 a zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do režimu výcviku nebo zácviku ve smyslu ZP a vnitřních předpisů SŽDC.
- b) ve výši 12 % při zaškolování ostatních zaměstnanců, neuvedených v písm. a)

⁵ Zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

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.

§ 15

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Výše příplatku ve smyslu § 117 ZP je stanovena

20 Kč za hodinu práce v tomto prostředí
150 Kč za každou započatou hodinu práce při použití izolačních dýchacích přístrojů ve ztíženém pracovním prostředí
nad rámec § 117 ZP 150 Kč jednorázově zaměstnanci HZS SŽDC za práce v pracovní směně při odklizení pozůstatků usmrcených osob v rámci likvidace nehody

§ 16

Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou

Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách a nad volnou hloubkou v omezeném pracovním prostoru nebo při vnucených polohách těla, přísluší příplatek.

Výše příplatku v členění podle místa výkonu práce je:

Výška	Kč za hodinu práce v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách a ve vynucených polohách bez pracovních plošin
od 5 metrů	10 Kč
od 10 metrů	15 Kč
od 50 metrů	20 Kč

Tento příplatek se neposkytuje zaměstnancům zařazených v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93 395.

§ 17

Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS SŽDC

1. Zaměstnancům HZS SŽDC ve stejnokroji s funkčním označením⁶ se poskytuje služební příplatek:

Tarifní stupeň	Příplatek Kč měsíčně
5	530
6	600
7	750

⁶ § 93 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění

Tarifní stupeň	Příplatek Kč měsíčně
8	900
9	1 050
10	1 200
11	1 350
12	1 500
13	1 550
14	1 600
15	1 650
16	1 880

2. Zaměstnanec, 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 SŽDC se za dobu povinného výcviku poskytují příplatky za stejných podmínek jako při výkonu práce.

§ 18

Příplatek za práci v dělené směně

1. Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu, poskytuje příplatek za dobu rozdělení v intervalu od 1 do 120 minut ve výši 50 % a nad 120 minut ve výši 35 % průměrného výdělku, vždy však nejméně 42 Kč, za hodinu rozdělení. Příplatek za práci v dělené směně náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny, pokud na tuto dobu není nařízeno střežení pracoviště, nebo případná práce přesčas.

2. Příplatek za práci v dělené směně se zaměstnancům poskytne také při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu, pokud nařízená práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně rozdělené na více částí. Tato výjimka se týká pouze směn, které byly plánovány rozvrhem směn jako směny dělené, a to za stejných podmínek a ve stejném rozsahu.

§ 19

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 zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [ustanovení § 41 odst. 1 písm. d) ZP],

c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků (ustanovení § 41 odst. 4 ZP),

d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (ustanovení § 41 odst. 5 ZP),

přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu 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 řízení⁷, 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.

§ 20

Doplatek do minimální mzdy

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

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.

§ 21

Odměna za pracovní pohotovost

1. Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán k výkonu práce. Jedná se o pracovní pohotovost na jiném dohodnutém místě.

2. Pracovní pohotovost lze dohodnout v případě předpokladu výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance.

3. Při pracovní pohotovosti na jiném dohodnutém místě mimo pracovní dobu, kdy může být zaměstnanec povolán na pracoviště k výkonu práce, přísluší mu odměna ve výši 10 % průměrné výdělku, nejméně 20 Kč za hodinu pohotovosti.

⁷ § 41 odst. 2 písm. b) ZP

4. Při pracovní pohotovosti mimo pracoviště zaměstnanců HZS SŽDC ve směnách, v nichž je stanovena dosažitelnost kratší než 15 minut, přísluší zaměstnanci za hodinu pohotovosti mimo pracoviště odměna ve výši 10 % průměrného výdělku, nejméně však 40 Kč za hodinu pohotovosti.

5. Za výkon práce v době pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci mzda, za dobu pohotovosti na jiném dohodnutém místě bez výkonu práce přísluší zaměstnanci odměna podle odst. 3. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. Doba pracovní pohotovosti, kdy k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.

6. Odměna za pracovní pohotovost není mzdou, proto se nezahrnuje do hrubé mzdy pro účely zjišťování průměrného výdělku, ani není součástí dosažené mzdy pro účely poskytování minimální mzdy či doplatků ke mzdě (viz § 20).

§ 22

Náhrada za svátek

1. 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.

2. 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.

§ 23

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 § 19 této Směrnice), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % 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 100 % jeho průměrného výdělku;

c) vymezí-li, v souladu s § 209 ZP, generální ředitel v písemné dohodě s odborovými organizacemi vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci (viz § 19 této Směrnice), stanoví se náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

§ 24

Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách

1. Pracovně lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada ztráty na výdělku ve výši průměrného výdělku zaměstnance (§ 103 odst. 1 písm.e) ZP).

2. Pokud zaměstnanci na něž se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., a NV č. 182/2007 Sb., vykonají pracovně lékařskou 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.

§ 25

Odměňování účasti na školení, přezkušování, studiu při zaměstnání a rekvalifikaci

1. Účast na školení, nebo jiných formách přípravy anebo studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce, sjednané v pracovní smlouvě, je odměňována jako výkon práce⁸. Obdobně se postupuje i v případě odborného školení, pravidelného poučování a přezkušování nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu dohodnutého druhu práce podle příslušných předpisů.

2. Při odměňování účasti na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, se postupuje podle obecně platných právních předpisů⁹.

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

§ 25 a

Odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon pracovní činnosti

1. Zaměstnanci, kteří nastoupí do pracovního poměru k SŽDC, u nichž je kvalifikačním předpokladem dosažené střední odborné vzdělání, se zařazují do zaměstnání *Technik, zaměstnání Praktikant, asistent - SŠ, KZAM 41906, TS 5* a je s nimi sjednána pracovní smlouva - příprava na výkon pracovní činnosti.

2. Zaměstnanci, kteří nastoupí do pracovního poměru k SŽDC, u nichž je kvalifikačním předpokladem dosažené vysokoškolské vzdělání, se zařazují do zaměstnání *Samostatný technik, zaměstnání Praktikant, asistent - VŠ, KZAM 41904, TS 7* a je s nimi sjednána pracovní smlouva - příprava na výkon pracovní činnosti.

3. Použití KZAM dle bodu 1 a 2 je v pracovní smlouvě sjednáno na období, kdy je potřeba vykonat odbornou zkoušku a absolvovat určenou dobu přípravy na výkon pracovní činnosti.

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 mu náleží dle bodu 1, 2 a 6.

5. Zaměstnancům, uvedeným v ustanovení bodu 1 a 2, se v období přípravy na výkon pracovní činnosti neposkytuje výkonová odměna.

6. Zaměstnanci, kteří nastoupí k SŽDC a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon budoucího zaměstnání a současně pro jejich odměňování nelze použít ustanovení předchozích bodů, ani je nelze zařadit do jiných zaměstnání, která jsou vhodná pro

⁸ § 230 odst. 2 ZP

⁹ § 205 ZP

přípravu, budou zařazeni o jeden tarifní stupeň níže, než je zařazeno zaměstnání dle platné systemizace, které budou ve smyslu pracovní smlouvy vykonávat, a současně jim nebude poskytována výkonová odměna.

§25b

Odměna na udržení odborné způsobilosti

1. Odměna se poskytuje v roce 2013 zaměstnancům ve vybraných zaměstnáních (pracovních činnostech) organizačních složek SŽDC, u nichž zaměstnavatel na základě vnitřních předpisů stanoví požadavek prohlubování kvalifikace formou povinného školení, jehož obsah a rozsah je stanoven předpisem SŽDC Zam1 prozatímní.

2. Odměna náleží zaměstnancům, jejichž pracovní poměr u SŽDC a ČD trval ke dni 1. 1. 2013 nepřetržitě alespoň 12 měsíců a zaměstnanec odpracoval ve zúčtovacím měsíci v některém z níže uvedených zaměstnání počet hodin, který odpovídá obvyklé délce směny na příslušném pracovišti.

3. V roce 2013 se odměna poskytuje v měsíčních částkách spolu s výplatou mzdy za příslušný kalendářní měsíc podle pracovního zařazení k 1. dni tohoto měsíce.

4. Odměna se neposkytne, jestliže zaměstnanec:

a) obdržel výpověď (§ 50, odst. 2 ZP z důvodů uvedených v § 52, písm. f), g) a h) ZP),

b) podal výpověď (§ 50, odst. 3 ZP),

c) poruší v příslušném kalendářním měsíci předpisy vztahující se k vykonávané práci a v důsledku toho zaviní závažnou nehodu (§ 49 zákona č. 266/1994 Sb.); v případě, že zavinění zaměstnance bude revidováno v jeho prospěch, zaměstnavatel příspěvek v nejbližším možném výplatním termínu doplatí.

Výše příspěvku v měsíční sazbě:

KZAM	Název zaměstnání	Kč
21492	Ústřední dispečer	500
31601	Traťový dispečer	500
31606	Výpravčí	500
31608	Dozorčí provozu-vedoucí směny	500
31610	Dispečer	500
31634	Vedoucí dispečer	500
31635	Provozní dispečer	500
31695	Samostatný elektrodispečer	250
41333	Operátor železniční dopravy	250
41335	Komandující	250
81805	Řidič dr. spec. vozidla - tr. strojník	250
81806	Řidič dráž. spec. hn. vozidla MVTV	250

KZAM	Název zaměstnání	Kč
81807	Řidič drážního hnacího vozidla infrastr.	250
83135	Signalista	250
83141	Staniční dozorce	250
83142	Dozorce výhybek	250
21421	Vedoucí provozu infrastruktury SMT	170
21426	Vedoucí provozu infrastruktury ST	170
21436	Vedoucí provozu infrastruktury SEE SŽE	170
21446	Vedoucí provozu infrastruktury SZT	170
21465	Vrchní správce mostů a tunelů	170
21466	Vrchní správce SZT	170
21467	Vrchní správce EE SŽE	170
21468	Vrchní správce tratí	170
31645	Správce tratí	170
31648	Správce sděl. a zab. techniky	170
31649	Správce elektrotechniky a energetiky	170
31651	Vedoucí provozního střediska tratí	170
31652	Vrchní mistr tratí	170
31653	Mistr tratí	170
31681	Vedoucí provozního střediska SZT	170
31682	Vrchní mistr SZT	170
31683	Mistr sdělovací a zabezpečovací techniky	170
31684	Návěstní technik	170
31691	Vedoucí PS elektrotech. a energ. SZE	170
31692	Vrchní mistr elektrotech. a energet. SZE	170
31693	Mistr elektrotech. a energet. SZE	170
31694	Vedoucí elektrodispečinku	170
71146	Pracovník údržby a oprav SZT	170
71147	Pracovník údržby a oprav EE SŽE	170
72226	Zámečnick kolejových konstrukcí	170
72239	Četař	170
72341	Mechanik mot. lokomotiv a mot. vozů	170
72343	Zámečnick kolejových vozidel	170
72415	Provozní elektrikář	170
72427	Elektromechanik	170
72433	Zabepečovací a sděl. elektromechanik	170
72447	Návěstní, spojový dozorce	170
72467	Elektromontér pevných trakč. a sil.zař.	170
82903	Kontrolor - defektoskopista, diagnostik	170
83137	Výhybkář	170

KZAM	Název zaměstnání	Kč
83143	Závorář	170
83144	Závorář s prodejem jízdenek	170
83145	Hradlař - hláskař	170
83146	Hradlař - hláskař s prodejem jízdenek	170
83211	Řidič osobních automobilů	170
83211	Řidič sil. motor. voz.	170
83249	Řidič nákladních a spec. sil. vozidel	170
83329	Strojník pracovních strojů	170
21422	Vedoucí provozu infrastruktury SBBH	100
21464	Vrchní správce budov a BH	100
31646	Správce budov a BH	100
31658	Vrchní mistr infrastruktury j.n.	100
31659	Mistr infrastruktury jinde neuvedený	100
31663	Mistr budov a BH	100
71148	Pracovník údržby a oprav tratí	100
72228	Montér tratí	100
72424	Provozní zámečnick elektro a energ. SŽE	100
93392	Traťový dělník	100
93396	Dělník sdělovacích a zab. zařízení	100
93399	Traťový dělník obchůzkář	100

§ 26

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

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

§ 27

Proplácení zlomků hodin

V rámci stanovené pracovní doby i nad stanovenou pracovní dobu (nařízená práce přesčas) se v zúčtovacím období sčítají a proplácejí všechny zlomky odpracovaných hodin (viz příloha č. 2).

PRAVIDLA POSKYTOVÁNÍ ODMĚN

§ 28

Účel poskytování odměn

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

§ 29

Poskytované odměny

1. V rámci SŽDC se poskytují následující druhy odměn:
 - a) výkonová odměna (§ 30),
 - b) mimořádná odměna (§ 31),
 - c) odměna za zastupování (§ 32),
 - d) odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru (§ 33).
2. Celková výše prostředků použitelných na odměny 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 organizační jednotky při respektování ustanovení této Směrnice.

§ 30

Výkonová odměna

1. Podmínky pro přiznání výkonové odměny jsou dány samostatnou směrnicí GŘ nebo ředitele příslušné organizační jednotky, po projednání s příslušnými odborovými organizacemi, případně v souladu s obecně platnými právními předpisy.
2. Výkonová odměna se uplatní u zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou.
3. Směrnice k výkonovým odměnám musí být zpracována v souladu s touto Směrnicí a musí obsahovat zejména druh, výši výkonové odměny, hodnocení a schvalování ukazatelů výkonové odměny, období, za které se výkonová odměna poskytuje, průběh výkonové odměny v návaznosti na plnění stanovených ukazatelů, splatnost a počátek účinnosti.
4. Pro výpočet výkonové odměny je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu. Přislíbená základní sazba VO pro každého zaměstnance se stanovuje ve výši minimálně 3,70 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu.
5. Vedoucí zaměstnanec organizační složky vydá po projednání s odborovými organizacemi pravidla pro poskytování VO, ve kterých stanoví:
 - a) 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,
 - b) období, za které se poskytuje,
 - c) způsob prokazatelného seznámení zaměstnance s vyhlášením sazby VO před počátkem období, za které se VO poskytuje a způsob možnosti seznámení se zaměstnancem s případným krácením VO před výplatou mzdy,
 - d) způsob vedení písemné dokumentace o poskytování VO,
 - e) splatnost,
 - f) počátek účinnosti pravidel.

§ 31

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 lze též poskytnout podle § 224, odst. 2b), ZP za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Tyto odměny jsou považovány za nemzdová plnění a nezapočítávají se do hrubé mzdy pro účely zjišťování průměrného výdělku.

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

4. Mzdové náklady určené k výplatě mimořádných odměn v příslušném kalendářním roce mohou činit pro organizační složky maximálně 0,5 % z ročního plánu mzdových prostředků.

§ 32

Odměna za zastupování

Zaměstnanci, pověřenému zastupováním jiného zaměstnance, náleží odměna za zastupování až do výše rozdílu jejich mezd. O výši odměny rozhodne na základě úrovně zastupování v rozhodném období vedoucí zaměstnanec organizační jednotky nebo generální ředitel. Pro výpočet se vychází z průměru pro pracovní právní účely za předcházející kalendářní čtvrtletí a vypočtená výše odměny se uplatňuje po celou dobu zastupování. 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.

§ 33

Odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru

1. Zaměstnanci se k ocenění přínosu praktických a teoretických dovedností poskytnou odměna při příležitosti:

a) životního jubilea 50 let věku,

b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo po předchozím rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně za podmínky, že pracovní poměr bude ukončen dohodou dle § 49 ZP. Odměna nenáleží zaměstnanci, kterému byla již poskytnuta v minulosti při skončení pracovního poměru s využitím tzv. DSP, a který znovu nastoupil do pracovního poměru k SŽDC.

2. Výše vyplacené odměny je stanovena v závislosti na nepřetržitém počtu odpracovaných let následovně:

- | | |
|---|------------|
| a) nejméně jeden rok, avšak méně než pět let | 9 000 Kč, |
| b) nejméně pět let, avšak méně než dvacet let | 11 000 Kč, |
| c) dvacet a více let | 14 000 Kč |

3. Výše uvedená odměna se vyplatí ve výplatních termínech kalendářního roku, v němž k výročí došlo.

§ 34

Odměňování při vadné práci

1. Vyrobí-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

2. Shodně s ustanovením první věty předchozího odstavce se postupuje, jakmile zaměstnanec zaviní nehodu, mimořádnou událost a dále v práci nepokračuje. Náhrada mzdy se poskytne pouze v případě, pokud se prokáže, že zaměstnanec nenese na nehodě, mimořádné události spolvinu.

§ 35

Společná ustanovení k odměnám

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

2. V případě nepříznivého ekonomického vývoje může generální ředitel rozhodnout o odložení výplaty odměny, případně o krácení odměn u všech zaměstnanců SŽDC, včetně organizačních jednotek a bezprostředně informuje o této skutečnosti odborové organizace.

DALŠÍ USTANOVENÍ

Podmínky pro uzavírání smluvní mzdy, manažerské smlouvy

§ 36

Rozsah platnosti

1. Tyto „Podmínky pro uzavírání smluvní mzdy“ (dále i „Podmínky“) se vztahují na všechny zaměstnance, se kterými bude v souladu s těmito „Podmínkami“ a „Směrnicí o mzdových nárocích – smluvní mzdy“ uzavřena smluvní mzda.

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).

§ 37

Obecná ustanovení

1. Smluvní mzdu může uzavřít generální ředitel se:

- a) zaměstnanci generálního ředitelství podle schválené systemizace,
- b) řediteli organizačních jednotek.

2. Smluvní mzdu může uzavřít ředitel příslušné organizační jednotky s ostatními zaměstnanci, kteří mu jsou podřízeni dle schválené systemizace předem projednané s odborovou organizací.

3. Forma, obsah uzavíraných smluv a způsob jejich schvalování je určen samostatnými směrnici GŘ. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně a jeho odměňování se řídí k tomu příslušnými ustanoveními této směrnice. Tento postup nelze použít u těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě.

4. 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.

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

- a) náhradu mzdy,
- b) mzdu a náhradu mzdy ve svátek (§ 13 a § 22 této Směrnice),
- c) příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (§ 15 této Směrnice),
- d) příplatek za práci v noci (§ 10 této Směrnice),
- e) příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 12 této Směrnice),
- f) odměnu za pracovní pohotovost mimo pracoviště (§ 21 této Směrnice),
- g) odměnu (§ 31, § 32 a § 33 této Směrnice).

6. Navýšení smluvních mezd bude řešeno v souladu s dohodnutým nárůstem nominální mzdy, včetně pohyblivé složky mzdy.

§ 38

Závěrečné ustanovení ke smluvní mzdě

1. Správní rada uzavírá s generálním ředitelem manažerskou smlouvu. V konkrétních případech může generální ředitel uzavřít manažerskou smlouvu s dalšími vedoucími zaměstnanci ve své přímé podřízenosti.

2. V ostatním platí ustanovení této Směrnice, ustanovení uzavřené smlouvy o mzdě - dohodě o mzdových nárocích a obecně závazné právní předpisy.

Dohody

§ 39

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr

1. Uzavírání dohod o práci konané mimo pracovní poměr se řídí ustanoveními ZP (zejména § 74 až § 77) a následujícími ustanoveními.

2. Dohodu o práci konané mimo pracovní poměr lze uzavřít ve formě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

§ 40

Dohoda o provedení práce

1. Dohoda o provedení práce se uzavírá k provedení zpravidla uceleného neopakujícího se úkolu vymezeného výsledkem práce, který není možné zajistit zaměstnanci SŽDC v rámci jejich pracovních činností, nebo v případě, že uzavíraná dohoda je hospodárnější.

2. Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 300 hodin v kalendářním roce. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro SŽDC v tomtéž kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

§ 41

Dohoda o pracovní činnosti

1. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 300 hodin.

2. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít bez ohledu na předpokládaný rozsah práce, ne však na dobu vyšší než je polovina stanovené týdenní pracovní doby u SŽDC.

3. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

§ 42

Odměny z dohod

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

2. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o pracovní činnosti v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 93395, je výše odměny stanovena:

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

§ 43

Společná ustanovení k dohodám

1. Všechny dohody o práci konané mimo pracovní poměr uzavírají zaměstnanecké útvary písemnou formou na předepsaném formuláři.

2. 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 samostatná Směrnice GŘ o cestovních náhradách v platném znění), sjednává se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

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

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

Ostatní

§ 44

Formuláře

1. Závazné vzory formulářů, resp. textů v nich obsažených, ve smyslu této Směrnice jsou: mzdový výměr zaměstnance, dohoda o mzdových nárocích, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, pracovní smlouva a osobní dotazník.

2. Uvedené formuláře jsou vydávány centrálně nebo jsou součástí informačního systému.

§ 45

Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

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

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

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

§ 46

Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to nejdéle 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.

3. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích¹⁰.

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

5. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru, u ostatních složek se postupuje obdobně. Pro zaokrouhlování v cizí měně platí přiměřeně ustanovení předchozí věty.

§ 47

Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost mimo pracoviště a náhrady mzdy (dále jen „mzda“) 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 zdravotního 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 připojištění 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 v SŽDC, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance.

§ 48

Seznámení zaměstnanců

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

¹⁰ § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance

§ 49

Závěrečná ustanovení

1. Právní vztahy upravené touto směrnicí se řídí platnými právními předpisy.
2. Mzdové nároky vzniklé přede dnem účinnosti této směrnice se posuzují podle dosavadních předpisů.
3. Uplatnění mzdových složek, forem mzdy a jejich změn, stanovení konkrétních podmínek pro poskytování příslušné mzdové složky, zavádění a změny norem spotřeby práce a opatření k použití prostředků na mzdy provádí zaměstnavatel po projednání s odborovými organizacemi.
4. Za správné uplatňování této směrnice odpovídají vedoucí zaměstnanci příslušných organizačních složek nebo jimi pověřeni vedoucí zaměstnanci.

§ 50

Účinnost Směrnice pro odměňování zaměstnanců

1. V ostatním platí obecně platné předpisy, zejména zákon č. 262/2006 Sb., ZP, v platném znění, a PKS.
2. Tato Směrnice, která je přílohou č. 1 PKS, nabývá účinnosti od 1. ledna 2013 a trvá do 31.12.2013.

TABULKOVÁ ČÁST

Tabulka pro převod minut na tisíciny hodiny

Minuty	Hodiny	Minuty	Hodiny
1	0,016	31	0,516
2	0,033	32	0,533
3	0,050	33	0,550
4	0,066	34	0,566
5	0,083	35	0,583
6	0,100	36	0,600
7	0,116	37	0,616
8	0,133	38	0,633
9	0,150	39	0,650
10	0,166	40	0,666
11	0,183	41	0,683
12	0,200	42	0,700
13	0,216	43	0,716
14	0,233	44	0,733
15	0,250	45	0,750
16	0,266	46	0,766
17	0,283	47	0,783
18	0,300	48	0,800
19	0,316	49	0,816
20	0,333	50	0,833
21	0,350	51	0,850
22	0,366	52	0,866
23	0,383	53	0,883
24	0,400	54	0,900
25	0,416	55	0,916
26	0,433	56	0,933
27	0,450	57	0,950
28	0,466	58	0,966
29	0,483	59	0,983
30	0,500	60	1,000

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

**Tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny
a naopak**

Kalendářní dny			Kalendářní dny			Kalendářní dny			Počet pracovních dnů		
36 hod/týden			37 1/2 hod/týden			40 hod/týden			hod/ týdně		
dnů	hodin	minut	dnů	hodin	minut	dnů	hodin	minut	36	37 1/2	40
1	5	9	1	5	21	1	5	43	1.2	1/2	1/2
2	10	17	2	10	43	2	11	26	1 1/2	1 1/2	1 1/2
3	15	26	3	16	4	3	17	9	2	2	2
4	20	34	4	21	26	4	22	51	2 1/2	2 1/2	2 1/2
5	25	43	5	26	47	5	28	34	3	3	3
6	30	51	6	32	9	6	34	17	4	4	4
7	36	0	7	37	30	7	40	0	5	5	5
8	41	9	8	42	51	8	45	43	5 1/2	5 1/2	5 1/2
9	46	17	9	48	13	9	51	26	6	6	6
10	51	26	10	53	34	10	57	9	6 1/2	6 1/2	6 1/2
11	56	34	11	58	56	11	62	51	7	7	7
12	61	43	12	64	17	12	68	34	8	8	8
13	66	51	13	69	39	13	74	17	9	9	9
14	72	0	14	75	0	14	80	0	10	10	10
15	77	9	15	80	21	15	85	43	10 1/2	10 1/2	10 1/2
16	82	17	16	85	43	16	91	26	11	11	11
17	87	26	17	91	4	17	97	9	11 1/2	11 1/2	11 1/2
18	92	34	18	96	26	18	102	51	12 1/2	12 1/2	12 1/2
19	97	43	19	101	47	19	108	34	13	13	13
20	102	51	20	107	9	20	114	17	14	14	14
21	108	0	21	112	30	21	120	0	15	15	15
22	113	9	22	117	51	22	125	43	15 1/2	15 1/2	15 1/2
23	118	17	23	123	13	23	131	26	16	16	16
24	123	26	24	128	34	24	137	9	16 1/2	16 1/2	16 1/2
25	128	34	25	133	56	25	142	51	17 1/2	17 1/2	17 1/2
26	133	43	26	139	17	26	148	34	18	18	18
27	138	51	27	144	39	27	154	17	19	19	19
28	144	0	28	150	0	28	160	0	20	20	20
29	149	9	29	155	21	29	165	43	20 1/2	20 1/2	20 1/2
30	154	17	30	160	43	30	171	26	21	21	21
31	159	26	31	166	4	31	177	9	22	22	22
32	164	34	32	171	26	32	182	51	22 1/2	22 1/2	22 1/2
33	169	43	33	176	47	33	188	34	23	23	23
34	174	51	34	182	9	34	194	17	24	24	24
35	180	0	35	187	30	35	200	0	25	25	25

Příloha č. 2 PKS SŽDC 2009 – 2013 ve znění 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8. a 9. změny

36	185	9	36	192	51	36	205	43	25 1/2	25 1/2	25 1/2
37	190	17	37	198	13	37	211	26	26	26	26
38	195	26	38	203	34	38	217	9	27	27	27
39	200	34	39	208	56	39	222	51	27 1/2	27 1/2	27 1/2
40	205	43	40	214	17	40	228	34	28 1/2	28 1/2	28 1/2
41	210	51	41	219	39	41	234	17	29	29	29
42	216	0	42	225	0	42	240	0	30	30	30

POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM SŽDC

Článek 1 - Úvodní ustanovení

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

2. 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.

3. Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP ve výši 100 Kč za každý absolvovaný pobytový den. Není-li se zaměstnancem dohodnuto jinak, úhrada se provádí jednorázovou srážkou ze mzdy po absolvování KOP.

4. Každému účastníku KOP je během pobytu poskytnuto nejméně 20 léčebných procedur. Procedury jsou stanoveny lékařem střediska po provedení vstupní lékařské prohlídky individuálně podle aktuálního zdravotního stavu a s přihlédnutím k charakteru práce, kterou zaměstnanec vykonává. 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, uhličitě nebo minerální koupele,
- c) skotské stříky, 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.

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

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

7. V případě nevyužitých poukazů na KOP nabídnou organizační složky tyto poukazy zaměstnancům, kteří projeví zájem o účast na KOP, s podmínkou, že zaměstnanec uhradí celkové náklady za ubytování, stravování, procedury a čerpá dovolenou na celý pobyt.

Nevyužité poukazy budou přednostně nabídnuty zaměstnancům v provozních profesích. Těmto zaměstnancům se při účasti na KOP pracovní volno s náhradou mzdy neposkytuje.

8. Pokud se zúčastní pobytu se zaměstnancem jemu blízká osoba, organizace a financování jeho pobytu, včetně případných léčebných procedur, nebude zajišťováno prostřednictvím SŽDC.

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 splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u SŽDC (ČD) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnání dle tabulky č.1 nebo 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 zařazení v turnusu a zaměstnanci v denních směnách, určení k výjezdové činnosti), kteří:

- v době nároku na KOP vykonávají po stanovenou týdenní pracovní dobu dle bodu 2.3 PKS některé ze zaměstnání HZS dle tabulky č. 1 této přílohy a zároveň odpracovali 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 přerazeni 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 poskytnuta.

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 nepracovním úrazem (jako nepracovní úraz se posuzuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním).

4. Do nepřetržitého pracovního poměru u SŽDC (ČD) 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 nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle tabulky této přílohy, může udělit ředitel odboru personálního Generálního ředitelství SŽDC, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím organizační jednotky, na Generálním ředitelství SŽDC prostřednictvím náměstka generálního ředitele pro řízení provozu. Vedoucí zaměstnanec organizační jednotky (jím určený zaměstnanec), na Generálním ředitelství SŽDC ředitel personálního odboru (jím určený zaměstnanec) projedná žádost zaměstnance s 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.

8. Zaměstnancům, kteří byli v roce 2012 závazně přihlášení na KOP a kterým nebyl zaměstnavatelem nárok podle PKS SŽDC 2009 – 2013 ve znění 1. až 7. změny vypořádan, bude poskytnuta kompenzace ve formě mimořádné odměny ve výši 10 000 Kč. Těmto zaměstnancům bude v roce 2013 poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu 3 dnů, a to při splnění podmínek daných metodickým sdělením ředitele odboru personálního.

Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP

1. Termín nástupu zaměstnance na KOP a středisko určuje zaměstnavatel.
2. Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem.
3. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, to neprodleně oznámí svému zaměstnavateli (určenému zaměstnanci) a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o své pracovní neschopnosti, úmrtní list rodinného příslušníka apod.). Takto nevyužitě poukazy řeší organizační složky cestou odboru personálního Generálního ředitelství 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 organizační jednotky. O přidělení rozhodne v případě disponibilních poukazů ředitel odboru personálního Generálního ředitelství SŽDC.

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

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

Tuto skutečnost sdělí vedoucí zaměstnanec organizační jednotky, na Generálním ředitelství SŽDC ředitel personálního odboru, 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 Generálním ředitelství SŽDC ředitel odboru personálního (nebo určený zaměstnanec) informuje o vyloučení zaměstnance z KOP příslušnou odborovou organizací.

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

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**

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**

KZAM	Název
316 08	dozorčí provozu – vedoucí směny
831 37	výhybkář
Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu	
316 34	vedoucí dispečer
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,
bankovní spojení: Komerční banka, č. účtu: 27-7703190287,
IČ: 70 99 42 34 DIČ: CZ 70 99 42 34*

jejímž jménem jedná

(jméno, příjmení, titul, pracovní zařazení osoby jednající jménem SŽDC)

dále jen zaměstnavatel

a

zaměstnanec (jméno, příjmení, titul, osobní číslo, pracovní zařazení, organizační složka SŽDC)

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt (dále jen „KOP“) dle Podnikové kolektivní smlouvy SŽDC na období 2009-2013 (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 ukončí pobyt dříve, bere na vědomí, že bude z KOP vyloučen a uhradí skutečně vynaložené náklady podle článků III., IV. a V. této dohody.

III.

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

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP dle bodu 4.1.2.5 PKS pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

V.

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

VI.

Zaměstnanec se na úhradě KOP podílí finanční částkou maximálně ve výši 1200 Kč. Úhrada bude provedena srážkou ze mzdy ve výplatním termínu následujícím po absolvování 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 tísní a za nápadně nevýhodných podmínek, a na důkaz toho připojují svoje podpisy.

V.....

dne.....

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI, PŘI NICHŽ SE POSKYTUJE PRACOVNÍ VOLNO

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu dále uvedeném (v souladu se ZP a NV 590/2006 Sb., v platném znění):

1. Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení:

a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydliště nebo pracoviště zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.

b) Pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance:

a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět.

b) Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu k účasti při porodu manželky (družky).

3. Doprovod:

a) rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.

1. s náhradou mzdy, jde-li o doprovod manžela, druha nebo dítěte, jakož i rodiče a prarodiče zaměstnance nebo jeho manžela. Má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění nepřísluší mu náhrada.

2. bez náhrady mzdy, jde-li o ostatní rodinné příslušníky

b) zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na dvanáct pracovních dnů v kalendářním roce.

- c) dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Pracovní volno se poskytuje jen jednomu z rodinných příslušníků, a to bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu

4. Úmrtí rodinného příslušníka:

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na:

- a) dva dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob,
- b) jeden den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela sourozence zaměstnance, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,
- c) nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a na další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob.

5. Vlastní svatba, svatba dětí a rodičů

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu. Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytuje na jeden den k účasti na svatebním obřadu při svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytuje pracovní volno bez náhrady mzdy při svatbě rodiče.

6. Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na dva dny při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení; jde-li o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytuje se pracovní volno s náhradou mzdy.

7. Nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytuje na nezbytně nutnou dobu pro nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

8. Znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, kterého používá zaměstnanec těžce zdravotně postižený.

Pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše jeden den se poskytuje zaměstnanci těžce zdravotně postiženému pro znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá.

9. Vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru

a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP a nebo dohodou z týchž důvodů na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců

b) Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne v ostatních případech na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců.

Pracovní volno, poskytnuté dle písmene a) a b), lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

10. Pohřeb spoluzaměstnance

Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance; tyto zaměstnance určí zaměstnavatel po dohodě s odborovou organizací.

Nad rámec ZP a NV 590/2006 Sb., v platném znění

11. Zaměstnavatel poskytne v každém kalendářním roce, na základě žádosti zaměstnance, pracovní volno bez náhrady mzdy v požadovaném rozsahu s úhradou zdravotního pojištění v celé výši za zaměstnavatele v případech:

- a) úmrtí manžela (manželky), druha (družky) nebo dítěte 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 3 dny v kalendářním roce (nutno sdělit zaměstnavateli před započítáním základní pracovní doby).

Základní podmínkou pro poskytnutí volna podle tohoto bodu je, že oprávněný zaměstnanec odpracoval nepřetržitě u SŽDC (ČD) ke dni potřeby pracovního volna nejméně 365 kalendářních dní. Pokud tato podmínka není splněna, v případě poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel zdravotní pojištění nehradí. Na výše uvedené pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 180 dnů před vznikem potřeby pracovního volna.

12. Pracovní volno v souvislosti s živelní událostí:

SŽDC poskytne zaměstnanci na jeho žádost volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu při přerušení provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků a v jeho důsledku nemožnosti zaměstnance se dostavit do práce ani jiným přiměřeným způsobem (viz bod 7 této přílohy). Za dobu čerpání neplaceného volna SŽDC uhradí za zaměstnance zdravotní pojistné, a to výhradně v přímé souvislosti s živelní událostí. SŽDC nepoužije svého práva ve smyslu ustanovení § 9, odst. 3, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním

pojištění, v platném znění, tzn. zaměstnavatel se vzdává práva uzavřít se zaměstnancem písemnou smlouvu, kterou se zaměstnanec zavazuje zaplatit SŽDC částku odpovídající zdravotnímu pojistnému, které za zaměstnance SŽDC uhradila v době, kdy zaměstnanci poskytla pracovní volno bez náhrady mzdy.

13. SŽDC 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. Pracovní volno v důsledku hromadné živelní události poskytuje zaměstnanci vedoucí zaměstnanec organizační složky, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

14. Po mimořádné události, mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví

(§ 122, zákona č. 40/2009 Sb., v platném znění)

nebo škodu na majetku přesahující na základě kvalifikovaného odhadu orgánů zaměstnavatele šetřícího mimořádnou událost 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. Rozsah tohoto volna určí po zvážení všech okolností, souvisejících s mimořádnou událostí vedoucí zaměstnanec po dohodě se zaměstnancem.

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

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

Takto poskytované pracovní volno se eviduje v informačním systému SŽDC samostatným druhovým znakem. Zaměstnancům, kteří se podíleli na odstranění mimořádné události nebo poskytnutí první pomoci po mimořádné události, SŽDC umožní změnu rozvrhu směn plánovaných na následující tři kalendářní dny po této činnosti, pokud o to požádají.

Pokud zaměstnanec v době plánované směny podává vysvětlení orgánům zaměstnavatele nebo vyšetřujícím orgánům za účelem objasnění skutečností souvisejících s výkonem práce, považuje se tato doba za výkon práce a započítává se do pracovní doby.

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

Náhrada mzdy za odpadlý výkon za tuto dobu je poskytována ve výši průměrného výdělku, a to formou zálohy s tím, že v případě zjištění, že zaměstnanec nese na nehodové události vinu nebo spoluvinu, bude tato záloha zaměstnancem vrácena.