

č. j. 50 378/2017-SŽDC-GR-O10

**OPATŘENÍ GENERÁLNÍHO ŘEDITELE PRO POSTUP ZAMĚSTNAVATELE
PŘI NESJEDNÁNÍ PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA OBDOBÍ
PO 31. 12. 2017**

V rámci kolektivního vyjednávání o podobě *Podnikové kolektivní smlouvy Správy železniční dopravní cesty, státní organizace, (dále jen „PKS“)* na období po 31. 12. 2017 nedošlo mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi k dohodě.

V návaznosti na tyto skutečnosti a po projednání s odborovými organizacemi vydávám opatření, které řeší postup zaměstnavatele při nesjednání PKS od 1. 1. 2018 až do doby uzavření nové PKS, nejpozději však do 31. prosince 2018. Toto opatření vydávám jako vnitřní předpis ve smyslu § 305 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

V souladu s bodem 4.9 PKS, na období 2016 – 2017, platí stávající PKS a její příloha č. 1 – PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST, DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI od 1. 1. 2018 až do doby uzavření nové PKS, nejpozději však do 31. prosince 2018, nebrání-li tomu platné právní předpisy. Nejsou však sjednány přílohy č. 2, č. 3 a č. 4 stávající PKS, jejichž platnost skončí dnem 31. 12. 2017 a které počínaje dnem 1. 1. 2018 nahrazuje toto opatření zaměstnavatele.

Součástí opatření je:

příloha č. 1: PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽDC

1. 1 SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚŇ PRO ROK 2018

příloha č. 2: STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

příloha č. 3: KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ SŽDC

Účinnost opatření

Toto opatření nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018 a pozbývá účinnosti sjednáním PKS na období po 31. 12. 2017, nejpozději však dnem 31. prosince 2018.

V Praze dne 27. prosince 2017

Ing. Pavel Surý v.r.
generální ředitel

PŘÍLOHA č. 1 – PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽDC

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 – Rozsah platnosti

1. Pravidla pro odměňování (dále jen *pravidla*) upravují odměňování zaměstnanců SŽDC ve smyslu ZP v období od 1. ledna 2018 do doby uzavření nové PKS, nejpozději však do 31. prosince 2018.
2. Mzdové nároky a ostatní podmínky odměňování generálního ředitele SŽDC a jeho náměstků stanovuje Správní rada SŽDC.

Článek 2 – Základní pojmy

1. **Mzda** je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci v pracovním poměru za vykonanou práci v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost. Dokumenty, v nichž se mzda, případně další náležitosti s ní spojené, zaměstnanci stanoví, jsou mzdový výměr, dohoda o mzdových nárocích nebo manažerská smlouva.
2. **Odměna z dohody** je peněžité plnění za vykonanou práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.
3. **Kvalifikační katalog - Katalog prací** (dále i *katalog prací*) je norma zaměstnavatele pro zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů na základě složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a významu práce pro SŽDC.
4. **Tarifní stupeň** je konkrétní, jedním číslem popsané zařazení zaměstnance do některého ze šestnácti stupňů vykonávané práce.
5. **Tarifní mzda** je nároková část mzdy za vykonanou práci odpovídající příslušnému tarifnímu stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen podle katalogu prací.
6. **Mzdový výměr** je jednostranný akt zaměstnavatele pro určení tarifního stupně a tarifní mzdy zaměstnance.
7. **Smluvní mzda** je mzda, jejíž výše je ve smyslu § 113 a § 114 ZP sjednána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v dohodě o mzdových nárocích nebo v manažerské smlouvě.
8. **Náhrada mzdy** je peněžité plnění v souladu se ZP, NV 590/2006 Sb., v platném znění, a Přílohami č. 1 PKS a touto přílohou za dobu, která není výkonem práce.

9. **Prohlubování kvalifikace** je průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace v souvislosti s výkonem sjednaného druhu práce v rámci pracovněprávního vztahu; hodnota kvalifikace se nemění.
10. **Zvýšením kvalifikace** se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

Článek 3 – Obecná ustanovení

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnancům mzda, odměna z dohody o pracovní činnosti nebo odměna z dohody o provedení práce.
2. Mzda se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanovené těmito pravidly. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné než těmito pravidly uvedené formě, není dovoleno. Ve smyslu ustanovení § 113 a § 114 ZP může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat za vykonanou práci výši mzdy.
3. V případě, že mimořádně dojde k výkonu práce ve ztíženém pracovním prostředí, které je vymezeno NV 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, v platném znění, jsou zaměstnanci za dobu práce v takto vymezeném ztíženém pracovním prostředí odměňováni dle § 117 ZP. Výjimku tvoří příplatek při rozdělení směny, který je zaměstnancům poskytován podle článku 18 – *Příplatek za dělenou směnu* těchto pravidel (namísto podle odst. 2 § 7 NV 567/2006 Sb.).
4. Zaměstnancům je podle těchto pravidel poskytována též odměna za pracovní pohotovost a náhrada mzdy.

ZAŘAZOVÁNÍ A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Článek 4 – Zařazování zaměstnanců do tarifního stupně

1. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně se uskuteční v souladu se sjednaným druhem práce a katalogem prací, v platném znění, podle převážně vykonávané práce. Tarifní stupně uvedené v katalogu prací jsou totožné s tarifními stupni těchto pravidel.
2. Za správnost zařazení zaměstnance odpovídají vedoucí zaměstnanci OS.
3. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen přidělovat zaměstnanci především pracovní činnosti v souladu s pracovní smlouvou a s jeho zařazením do tarifního stupně.
4. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnance přestane odpovídat stanovenému tarifnímu stupni, do něhož je zaměstnanec zařazen, provede se jeho nové zařazení do tarifního stupně k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce.

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

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

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

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

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

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

4. V případě neúspěšného absolvování odborné zkoušky se po dobu dalšího trvání období přípravy na výkon pracovní činnosti zařadí tento zaměstnanec o jeden tarifní stupeň níže, než byl dosud zařazen.

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

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

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

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

Článek 7 – Odměňování při zvyšování kvalifikace

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

Článek 8 – Rekvalifikace

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

Článek 9 – Tarifní mzda

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

2. Podmínky pro poskytování mzdy musí být pro všechny zaměstnance stejné. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou 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, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

3. Tarifní mzdu stanovuje zaměstnanci vedoucí zaměstnanec OS.

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

5. Tarifní mzda se vyplácí za odpracovanou dobu.
6. Tarifní mzda se zvyšuje nebo snižuje v závislosti na změně zaměstnání nebo přiznání nového tarifního stupně v zásadě vždy k prvnímu dni v měsíci.
7. Mzdový tarif (měsíční mzdový tarif, hodinový mzdový tarif) jednotlivých tarifních stupňů je uveden v Příloze č. 1.1 bod 1. tohoto opatření.

Článek 10 – Osobní příplatek

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

2. Minimální výše osobního příplatku podle délky doby započtené praxe je uvedena v Příloze č. 1.1 bod 2. tohoto opatření, sloupec A. Pokud zaměstnanec úspěšně absolvoval odbornou zkoušku stanovenou Předpisem SŽDC Zam1 pro výkon sjednané činnosti, zvyšuje se minimální výše osobního příplatku o 1 % tarifní mzdy, a to na minimální výši uvedenou v Příloze č. 1.1 bod 2. tohoto opatření, sloupec B.

V případě, že si zaměstnanec z důvodu potřeby zaměstnavatele udržuje odbornou zkoušku stanovenou Předpisem SŽDC Zam1, přestože ji Předpis SŽDC Zam1 pro výkon sjednané činnosti nepředepisuje, zvyšuje se mu na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance organizační složky (resp. ředitele odboru personálního u zaměstnance GŘ SŽDC) také minimální výše osobního příplatku o 1 % tarifní mzdy, a to na minimální výši uvedenou v Příloze č. 1.1 bod 2. tohoto opatření, sloupec B.

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

4. Výše osobního příplatku se zaměstnanci stanovuje na období příslušného kalendářního roku (tj. na období od 1. 1. 2018 do 31. 12. 2018) a oznamuje na mzdovém výměru, a to samostatně pro každé zaměstnání sjednané v pracovní smlouvě. V případě, že má v průběhu kalendářního roku dojít ke změně pásma dle počtu roků praxe (Příloha č. 1.1 bod 2. tohoto opatření), přiznává se zaměstnanci již od 1. 1. 2018 vyšší pásmo.

5. **Maximální výše osobního příplatku nesmí překročit minimální sazbu uvedenou v Příloze č. 1.1 bod 2. tohoto opatření, sloupec A a sloupec B o více než o 1 % tarifní mzdy.**

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

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

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

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

Článek 11 – Smluvní mzda

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

2. Smluvní mzdu lze uzavřít:

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

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

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

4. Forma, obsah uzavíraných smluv a způsob jejich schvalování je určen samostatnými směrnici generálního ředitele. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně. U těch zaměstnání (pracovních činností), u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě, rozhodne o zařazení zaměstnance do tarifního stupně generální ředitel podle posloupnosti funkcí. V obou případech se odměňování řídí příslušnými ustanoveními těchto pravidel.
5. Uzavíraná smlouva „dohoda o mzdových nárocích“ obsahuje zejména:
- funkci, druh vykonávané práce,
 - stanovení zaručené části smluvní mzdy,
 - stanovení nezaručené části smluvní mzdy,
 - ukazatele podmiňující přiznání nezaručené části smluvní mzdy,
 - stanovení doby účinnosti smlouvy.
6. Sjednáním mzdy podle předchozích bodů nejsou dotčeny nároky zaměstnance na:
- náhradu mzdy,
 - mzdu a náhradu mzdy ve svátek, příp. příplatek za práci ve svátek v případě neposkytnutí náhradního volna za práci ve svátek (článek 16 této přílohy),
 - příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (článek 3 bod 3. této přílohy),
 - příplatek za práci v noci (článek 17 této přílohy),
 - příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 18 této přílohy),
 - odměnu za pracovní pohotovost (článek 26 této přílohy),
 - odměny dle článku 35, 36 a 40 této přílohy.
7. V rámci sjednané mzdy je stanovena tzv. „měsíční zaručená část mzdy“ za práci přesčas. U zaměstnanců, kteří mají sjednanu mzdu se zohledněním rozsahu přesčasové práce ve výši 150 hodin v kalendářním roce, není dotčena mzda za práci přesčas nad tento rámec.
8. V rámci sjednané mzdy je stanovena tzv. „nezaručená část mzdy“, vázaná na ukazatele podmiňující její přiznání, která se vyplácí za odpracovanou dobu. O přiznání této části mzdy rozhoduje za dotčené období příslušný vedoucí zaměstnanec OS.
9. V případě, že v pracovní smlouvě má zaměstnanec sjednanu kratší pracovní dobu, mzda se mu úměrně snižuje. Tato mzda je základnou pro její zúčtování ve výplatě za příslušný kalendářní měsíc a krátí se za neodpracovanou pracovní dobu zaměstnance.
10. Navýšení celkových smluvních mezd (tzn. zaručené i nezaručené části této mzdy) zaměstnanců OS je řešeno na základě rozhodnutí generálního ředitele v rámci použitelného objemu mzdových a ostatních osobních nákladů v souladu s minimálně průměrným nárůstem tarifních mezd v příslušné OS.
11. Správní rada rozhoduje o manažerské smlouvě generálního ředitele. V konkrétních případech může generální ředitel podle podmínek stanovených správní radou uzavřít

manažerskou smlouvu nebo dohodu o mzdových nárocích s dalšími vedoucími zaměstnanci.

Článek 12 – Mzdové formy

1. Pro odměňování zaměstnanců se použije časová mzda.
2. Časová mzda je určena přiznanou měsíční tarifní mzdou nebo zaručenou částí smluvní mzdy, odpovídající odpracované době, popřípadě jako součin stanoveného hodinového mzdového tarifu nebo hodinové smluvní mzdy a odpracované doby.
3. Pokud je se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba než stanovená týdenní pracovní doba, je odměňován příslušným hodinovým mzdovým tarifem, resp. hodinovou smluvní mzdou.
4. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci zaměstnání stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, a tato činnost v rámci stanoveného výkonu práce v zúčtovacím období převažuje, přísluší zaměstnanci mzda podle převážně vykonávané práce. Pokud činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni v rámci stanoveného výkonu práce, nepřevažuje, přísluší zaměstnanci mzda odpovídající vyššímu tarifnímu stupni za hodiny odpracované ve vyšším tarifním stupni. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci zaměstnání stejnou pracovní činnost, která odpovídá nižšímu tarifnímu stupni, přísluší zaměstnanci mzda podle tarifního stupně, do něhož je zařazen.

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

1. Výše odměny a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti.
2. Při dohodě o provedení práce lze odměnu sjednat celkovou částkou za vykonanou práci nebo hodinovou sazbou.
3. Při dohodě o pracovní činnosti se odměna sjedná hodinovou sazbou.
4. Všechny dohody o práci konané mimo pracovní poměr se uzavírají písemnou formou na předepsaném formuláři.
5. Pokud je obsahem dohody o práci konané mimo pracovní poměr i ujednání o výši a podmínkách poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy (viz zejména *Směrnice SŽDC č. 63 Směrnice o cestovních náhradách státní organizace Správa železniční dopravní cesty*, v platném znění), sjednává se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.
6. Odměny z uzavřených dohod o práci konané mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda.

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

Článek 14 – Střežení pracoviště

1. Zaměstnancům, se kterými je uzavřena dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti v zaměstnání pracovník dozoru, KZAM 933 95, je výše odměny stanovena v Příloze č. 1.1 bod 3. tohoto opatření.

2. **Sazba A** se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží:

- pracoviště závoráře,
- pracoviště hradlaře – hláskaře,
- pracoviště výhybkáře,
- pracoviště dozorce výhybek,
- pracoviště staničního dozorce,
- pracoviště signalisty na regionálních tratích,
- pracoviště operátora železniční dopravy v železniční stanici.

Sazba B se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží:

- provozní pracoviště odborné správy tratí, sdělovací a zabezpečovací techniky a elektrotechniky a energetiky s výjimkou dispečerského pracoviště,
- pracoviště signalisty na celostátních tratích,
- pracoviště výpravčího v obvodu železniční stanice s nízkou intenzitou provozu, na odbočce, výhybně a na vlečce.

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

Článek 15 – Mzda a příplatek za práci přesčas

1. Za dobu práce přesčas dle § 93 ZP přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo („dosažená mzda”), a příplatek ve výši dle Přílohy č. 1.1 bod 4. tohoto opatření.

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

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

Článek 16 – Mzda a náhrada mzdy za svátek

1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.
2. Svátkem pro účely těchto pravidel se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů.
3. Dobou práce ve svátek se rozumí doba odpracovaná v rozmezí od 0:00 hod. do 24:00 hod. v kalendářním dni, na který svátek připadne.
4. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pracovním dnem pro účely posuzování tohoto nároku je kalendářní den, na který je naplánovaná směna nebo její část.
5. Náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části přísluší zaměstnanci také za den nebo část dne, v němž mu bylo poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno.

Článek 17 – Příplatek za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek uvedený v Příloze č. 1.1 bod 5. tohoto opatření.

Článek 18 – Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek. Výše příplatku je stanovena v Příloze č. 1.1 bod 6. tohoto opatření.

Článek 19 – Příplatek za dělenou směnu

1. Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu, poskytuje příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 7. tohoto opatření podle těchto sazeb:
 - a) Sazba A se poskytuje za dobu jednoho rozdělení do 120 min. včetně
 - b) Sazba B se poskytuje za dobu jednoho rozdělení nad 120 min.
2. Příplatek za dělenou směnu náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny, pokud na tuto dobu není určeno střežení pracoviště, pracovní pohotovost, nebo na dobu rozdělení není nařízená nebo dohodnutá práce přesčas.

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

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

Článek 20 – Příplatek za režim práce

1. Zaměstnancům, kteří pracují v nepřetržitém režimu práce na pracovištích v nepřetržitém provozu, se poskytuje příplatek v sazbě A ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 8. tohoto opatření za každou odpracovanou hodinu.

2. Zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu (vyjma bodu 1. tohoto článku) a zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, kteří pracují v 16hodinových směnách, se poskytuje příplatek v sazbě B ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 8. tohoto opatření za každou odpracovanou hodinu.

3. Zaměstnancům, kteří pracují v jednosměnném pracovním režimu, se poskytuje příplatek za režim práce v sazbě C ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 8. tohoto opatření za každou hodinu výkonu práce v době od 14:00 hod. do 24:00 hod., a to pouze při uceleném výkonu práce v délce nejméně 10 hodin. Podmínka uceleného výkonu práce 10 hodin nemusí být splněna při výkonu práce ve výlukách delších než 3 hodiny. Do doby výluky se započítávají přípravné práce bezprostředně související s výlukou.

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

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

Zaměstnancům, kteří pracují ve výškách a nad volnou hloubkou v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací, přísluší příplatek uvedený v Příloze 1.1 bod 9. tohoto opatření.

Článek 22 – Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS

Služební příplatek

1. Zaměstnancům HZS ve stejnokroji s funkčním označením (§ 93 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, v platném znění) se poskytuje služební příplatek ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 10. tohoto opatření.

2. Zaměstnanci, který je přeřazen do vyššího nebo nižšího tarifního stupně, přísluší nová výše služebního příplatku ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.
3. Služební příplatek se poskytuje za odpracovanou dobu.
4. U zaměstnanců HZS se za dobu povinného výcviku poskytují příplatky za stejných podmínek jako při výkonu práce.

Příplatek při použití izolačních dýchacích přístrojů

5. Příplatek se poskytuje ve výši 250 Kč za 1 hodinu výkonu práce při použití izolačních dýchacích přístrojů.
6. Pro poskytování tohoto příplatku se doby výkonu práce při použití izolačních dýchacích přístrojů v průběhu zúčtovacího období sčítají, na konci období se součet zaokrouhlí na celé hodiny směrem nahoru.

Odměna za odklizení pozůstatků usmrcených osob nebo zvířat

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

Článek 23 – Příplatek za zaškolování

1. Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním zaměstnance (zaměstnanců) nebo žáka (žáků) a dohledem na jeho (jejich) práci, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování.
2. Výše příplatku je stanovena procentem mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen, takto:
 - a) ve výši 6 % při zaškolování
 - žáků (studentů) v rámci provozní praxe,
 - zaměstnanců, kteří před zaškolováním měli praxi u SŽDC, ČD nebo ČD-C,
 - zaměstnanců, kteří jsou zařazeni do režimu výcviku nebo zácviku ve smyslu ZP a vnitřních předpisů SŽDC,
 - b) ve výši 10 % při vykonávání funkce mentora v rámci projektu Fondu dalšího vzdělávání nazvaného Cesta pro mladé,
 - c) ve výši 12 % při zaškolování ostatních zaměstnanců, neuvedených v písm. a) a b).
3. Zaměstnancům, kteří zaškolují výpravčí v rámci výcviku po složení odborné zkoušky D-07 před odbornou zkouškou D-08, náleží příplatek ve výši 20 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.

Článek 24 – Mzda při převedení na jinou práci

1. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednaná v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v § 41 ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce.
2. Jestliže byl zaměstnanec převeden na jinou práci, za niž přísluší nižší mzda,
 - a) z důvodů ohrožení nemocí z povolání nebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice podle zvláštního právního předpisu [ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) ZP],
 - b) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem PLS nebo rozhodnutí příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním [ustanovení § 41 odst. 1 písm. d) ZP],
 - c) k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků (ustanovení § 41 odst. 4 ZP),
 - d) pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (ustanovení § 41 odst. 5 ZP),přísluší mu za dobu převedení doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením (ustanovení § 139 odst. 1 ZP).
3. Dojde-li k časově omezené změně sjednaného druhu práce z důvodu provozní potřeby zaměstnavatele (předpokladem je, že není možno učinit jiná vhodná opatření), přísluší zaměstnanci mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před změnou sjednaného druhu práce, přísluší mu po tuto dobu doplatek do výše průměrného výdělku.
4. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci než byla sjednána, protože proti němu bylo zahájeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, a to na dobu do pravomocného skončení trestního řízení [§ 41 odst. 2 písm. b) ZP], přísluší mu mzda podle vykonávané práce. Nebude-li však zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele, přísluší mu za dobu převedení doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.

Článek 25 – Doplatek do minimální mzdy

1. Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci výše minimální mzdy (viz § 111 ZP), přísluší tomuto zaměstnanci doplatek do minimální mzdy.
2. Jestliže má zaměstnanec odměňovaný měsíční mzdou sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu nebo neodpracoval v měsíci všechny pracovní směny, přísluší mu minimální mzda ve výši odpovídající odpracované době.

Článek 26 – Odměna za pracovní pohotovost

1. Zaměstnancům HZS při dosažitelnosti pracoviště v době kratší než 15 minut přísluší odměna za pracovní pohotovost ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 11 sazba A tohoto opatření.
2. Ostatním zaměstnancům přísluší odměna za pracovní pohotovost ve výši uvedené v Příloze č. 1.1 bod 11 sazba B tohoto opatření.
3. Odměna za pracovní pohotovost není mzdou.

Článek 27 – Překážky na straně zaměstnavatele

Zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele přísluší:

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

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

1. Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření (včetně dopravně psychologického vyšetření dle § 8 vyhlášky č. 101/1995 Sb., v platném znění) nebo očkování související s výkonem práce je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnancům přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada mzdy ve výši jejich průměrného výdělku.
2. Pokud zaměstnanci, na něž se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., v platném znění, a NV č. 182/2007 Sb., v platném znění, vykonají pracovnělékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování, související s výkonem práce mimo stanovený rozvrh směn, poskytne zaměstnavatel za nezbytně nutnou dobu odměnu odpovídající časové mzdě příslušného hodinového tarifu dle přiznaného tarifního stupně zaměstnance.

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

1. Doba strávená na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která spadá do stanovené týdenní pracovní doby a je daná rozvrhem směn zaměstnance, se považuje za překážku na straně zaměstnavatele.
2. Za dobu strávenou na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů se mzda nekrátí.
3. Stejným způsobem jako v předchozích bodech se postupuje při cestě mimo pravidelné pracoviště.

Článek 30 – Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

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

Článek 31 – Proplácení zlomků hodin

1. Mzda a její jednotlivé složky stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce přísluší i za zlomky hodin.
2. Obdobně se postupuje při náhradách mezd, příplatcích a odměnách, pokud jsou stanovené, sjednané nebo určené za hodinu práce, pokud není stanoveno jinak.

ODMĚNY

Článek 32 – Účel poskytování odměn

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

Článek 33 – Poskytované odměny

1. V rámci SŽDC se poskytují následující druhy odměn:
 - a) výkonová odměna (článek 34),
 - b) mimořádná odměna (článek 35),
 - c) odměna za zastupování (článek 36),
 - d) odměna za nástup na směnu v noci (článek 37),
 - e) odměna za krátkou směnu (článek 38),
 - f) zvláštní odměna (článek 39),
 - g) odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru (článek 40).
2. Celková výše prostředků použitelných na odměny dle písm. a) a b) je závislá na použitelném objemu mzdových prostředků. Rozdělení prostředků určených na odměny

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

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

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

Článek 34 – Výkonová odměna

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

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

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

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

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

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

4. Výkonová odměna se poskytuje v rámci disponibilních (volných) plánovaných mzdových prostředků. Minimální výše objemu mzdových prostředků bez OON pro výplatu VO musí činit 5,3 % mzdových tarifů stanovených zaměstnancům, kterým VO přísluší.

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

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

Článek 35 – Mimořádná odměna

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

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

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

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

Článek 36 – Odměna za zastupování

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

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

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

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

Článek 37 – Odměna za nástup na směnu v noci

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

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

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

Článek 38 – Odměna za krátkou směnu

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

Článek 39 – Zvláštní odměna

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

2. Zvláštní odměna ve výši 300 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům:

- a) kteří vykonávají vedle své pracovní činnosti komerční odbavování cestujících,
- b) kteří jsou držiteli platné licence strojvedoucího.

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

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

5. Zvláštní odměna ve výši 700 Kč měsíčně se poskytuje dále zaměstnancům v zaměstnání výpravčí (KZAM 316 06) v žst. Praha hl. n. a žst. Brno hl.n. Zvláštní odměna ve výši 500 Kč měsíčně se poskytuje dále zaměstnancům v zaměstnání signalista (KZAM 831 35) v žst. Brno hl.n.

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

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

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

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

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

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

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

DALŠÍ USTANOVENÍ

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

1. Mzda, odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost a náhrady mzdy (dále v této příloze jen *mzda*) je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku. Výjimkou z tohoto ustanovení je případ, kdy splatnost mzdových složek je vázána na vyhodnocení stanovených ukazatelů stanovených interními předpisy a opatřeními; v tomto případě je příslušná část mzdy splatná nejpozději v následujícím měsíci po vyhodnocení.
2. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti odměny jinak, platí pro splatnost odměny z dohody ustanovení předchozího odstavce.
3. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody, je vyplacena odměna z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

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

1. Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to do 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže výše uvedený den připadne na dny pracovního klidu, bude výplata provedena poslední pracovní den před těmito dny.
2. Mzda je vyplácena bezhotovostním převodem. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem písemně dohodnout i na zasílání mzdy poštovní poukázkou. V tomto případě se zaměstnanci vyplácí mzda dle bodu 1. tohoto článku, a to do 25. dne následujícího kalendářního měsíce.
3. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích (§ 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, v platném znění).
4. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad o odpracované a neodpracované době, o jednotlivých složkách mzdy a náhrad, provedených srážkách a o nároku a čerpání dovolené. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
5. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru, u ostatních složek se postupuje obdobně.
6. Na základě žádosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mezd, popřípadě jiných peněžitých plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy podle příslušných právních předpisů poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo

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

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

1. Srážky ze mzdy lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen:

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

2. Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy zabezpečí provádění srážek ze mzdy:

- a) na penzijní spoření zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
- b) na vybrané produkty životního pojištění zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
- c) na úhradu pohledávek týkajících se odborového orgánu odborové organizace působící při SŽDC, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance.

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

Článek 44 – Seznámení zaměstnanců

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

Článek 45 – Závěrečná ustanovení

1. Právní vztahy upravené těmito pravidly se řídí platnými právními předpisy.
2. Mzdové nároky vzniklé před dnem účinnosti této přílohy se posuzují podle předpisů platných v době vzniku nároku.
3. Za správné uplatňování těchto pravidel odpovídají vedoucí zaměstnanci OS.

PŘÍLOHA č. 1.1 – SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚN

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

Tarifní stupeň	Sazba	Hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu		
		40 hodin	37,5 hodin	36 hodin
1	13 000	74,70	79,70	83,00
2	14 100	81,00	86,50	90,10
3	15 200	87,30	93,20	97,00
4	16 300	93,70	100,00	104,10
5	17 700	101,80	108,60	113,10
6	19 300	111,00	118,40	123,30
7	20 900	120,10	128,20	133,50
8	22 500	129,30	138,00	143,70
9	24 200	139,10	148,40	154,50
10	25 950	149,20	159,20	165,80
11	27 700	159,20	169,90	176,90
12	29 450	169,30	180,60	188,10
13	31 200	179,40	191,40	199,30
14	32 950	189,40	202,10	210,50
15	36 450	209,60	223,60	232,90
16	40 150	230,80	246,20	256,40

2. Osobní příplatek (článek 10)

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

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

Sazba	Kč/hod
A	79
B	83
C	87

4. Příplatek za práci přesčas (článek 15)

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

5. Příplatek za práci v noci (článek 17)

11 % průměrného výdělku, nejméně však 13 Kč za hodinu

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

11 % průměrného výdělku, nejméně však 15 Kč za hodinu

7. Příplatek za dělenou směnu (článek 19)

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

8. Příplatek za režim práce (článek 20)

Sazba	Kč/hod
A	12
B	10
C	7

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

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

10. Služební příplatek zaměstnancům HZS (článek 22)

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

11. Odměna za pracovní pohotovost (článek 26)

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

PŘÍLOHA č. 2 – STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

Článek 1 – Úvodní ustanovení

1. Zaměstnavatel zajistí stravování zaměstnancům, kteří odpracují ve směně nejméně 4,5 hodiny. Stejná podmínka platí i pro výkon práce přesčas, který svým charakterem odpovídá směně.
2. Stravování nebude zajištěno zaměstnancům, kteří nesplní podmínku, uvedenou v bodě 1. tohoto článku (např. překážky v práci na straně zaměstnance, nemoc, dovolená atd.), zaměstnancům, kteří byli vysláni na pracovní cestu, za kterou jim v průběhu směny vznikl nárok na stravné podle § 163 a § 170 ZP, a zaměstnancům, u kterých se postupuje v souladu s NV 172/2001 Sb., v platném znění.
3. Zaměstnavatel zajistí stravování zaměstnancům formou stravenek na odběr teplého jídla. V případě zajištění stravování formou poukázek na jídlo, budou tyto v nominální hodnotě 100 Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou), 80 Kč u ostatních zaměstnanců, s možností odběru teplých jídel přednostně v zařízeních provozujících veřejné stravování v blízkosti pracovišť. Zaměstnancům, kteří jsou plně uvolněni pro výkon odborové činnosti, zaměstnavatel stravenky ani poukázky na jídlo neposkytuje. Zaměstnancům, kteří jsou částečně uvolněni pro výkon odborové činnosti, zaměstnavatel stravenky nebo poukázky poskytne, pokud zaměstnanec splní podmínky uvedené v bodě 1. tohoto článku.
4. Organizace stravování spadá do působnosti vedoucího zaměstnance OS, který vydá vlastní opatření po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Článek 2 – Výše úhrady a další podmínky poskytnutí příspěvku

1. Zaměstnavatel hradí ze svých nákladů příspěvek na závodní stravování do výše 55 % ceny jak u poukázky na jídlo, tak i u stravenky z jejich nominální hodnoty. Na jedno hlavní jídlo může být poskytnut příspěvek z prostředků FKSP. Možnost a výše poskytnutí příspěvku z FKSP musí být sjednána na úrovni OS v souladu se zásadami pro tvorbu a používání FKSP.
2. OS nabídne svým zaměstnancům náhradní stravování v případě odstávky stravovacího zařízení - formou poukázek na jídlo v nominální hodnotě dle článku 1.
3. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům dietní stravování podle provozních podmínek a na základě výsledku prohlídky provedené lékařem PLS.
4. Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům HZS, zařazeným na vyjmenovaných pracovištích, pokud délka jejich směny přesáhne 12,5 hodiny a v průběhu směny jim nepřísluší stravné podle § 163 nebo § 170 ZP, případně zaměstnavatel nepostupuje v souladu s NV 172/2001 Sb., v platném znění, další poukázku na jídlo v nominální

hodnotě 50 Kč. Okruh vyjmenovaných pracovišť určí svým opatřením ředitel HZS v dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Článek 3 – Náhrady výdajů

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PŘÍLOHA č. 3 – KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Zaměstnavatel poskytuje kondiční pobyty (dále i *KOP*) vybraným skupinám zaměstnanců, uvedeným v tabulce č. 1, 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 (příp. před absolvováním pobytu platbou v hotovosti v pokladně).
4. Každému účastníku KOP je během pobytu poskytnuto nejméně 20 léčebných procedur. Výčet procedur je určen zaměstnavatelem na základě smlouvy s poskytovatelem KOP, v odůvodněných případech je podle aktuálního zdravotního stavu individuálně stanoven lékařem střediska po provedení vstupní lékařské prohlídky. Na závěr pobytu je provedena výstupní prohlídka s vyhotovením zprávy pro ošetřujícího lékaře. Účastník KOP je povinen léčebné procedury absolvovat ve stanovených časech. Nesplnění tohoto ustanovení je považováno za nedodržování programu KOP a může být důvodem pro vyloučení ve smyslu článku 4 této přílohy včetně povinnosti úhrady nákladů.

Léčebnými procedurami jsou např.:

- a) individuální minerální vanové koupele,
 - b) termální, 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.

Článek 2 - Poskytování KOP

1. KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny
 - a) zaměstnancům SŽDC, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a k 31. prosinci 2017 splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u SŽDC (ČD, ČD-C) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle tabulky č. 1 nebo č. 2 této přílohy a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle PKS vykonávají,
 - b) zaměstnancům HZS s funkčním označením (zaměstnanci určení k výjezdové činnosti), kteří:
 - v době nároku na KOP vykonávají po stanovenou týdenní pracovní dobu dle Přílohy č. 1 PKS, článku 2 některé ze zaměstnání HZS dle tabulky č. 1 této přílohy a zároveň odpracovali k 31. prosinci 2017 v těchto zaměstnáních nejméně 10 let u SŽDC (ČD) nebo
 - nepřetržitě odpracovali 20 let u SŽDC (ČD) podle předchozí podmínky tohoto bodu, přičemž byli ze zdravotních důvodů 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 poskytnut.
3. KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou
 - jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v tabulce č. 1 této přílohy,
 - jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají v době nároku na KOP některé zaměstnání uvedené v tabulce č. 2 této přílohy.

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP

1. Termín nástupu zaměstnance na KOP a středisko určuje zaměstnavatel.
2. Zaměstnavatel naplánuje, popřípadě přeplánuje (v souladu s ustanovením Přílohy č. 1, článku 6, bodu 3. PKS) směny zaměstnance tak, aby se čerpání jednoho týdne dovolené v hodinách rovnalo stanovené týdenní pracovní době.
3. Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem.
4. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, to neprodleně oznámí svému zaměstnavateli (určenému zaměstnanci) a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o své pracovní neschopnosti, úmrtí list rodinného příslušníka apod.). Takto nevyužité poukazy řeší OS cestou odboru personálního GŘ SŽDC.

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

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

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

Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP

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

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

3. Vedoucí zaměstnanec organizační jednotky, na GŘ SŽDC ředitel odboru personálního informuje o vyloučení zaměstnance z KOP místně příslušnou odborovou 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 v průběhu účasti na KOP nebo předčasného ukončení KOP z jiných vážných důvodů nevzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí náhrady.

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

Článek 5 – Závěrečné ustanovení

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

Tabulka č. 1 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za dva roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 3

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

Tabulka č. 2 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za tři roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 3

KZAM	Název
131 29	velitel JPO
315 11	velitel požární stanice
315 12	zástupce velitele JPO
316 08	dozorčí provozu – vedoucí směny
316 45	správce tratí
316 46	správce BaBH
316 49	správce EE, SŽE
316 53	mistr tratí
316 59	mistr infrastruktury jinde neuvedený

KZAM	Název
316 83	mistr SZT
316 84	návěštní technik
316 93	mistr EE, SŽE
316 94	vedoucí elektrodispečinku
711 46	pracovník údržby a oprav SZT
711 47	pracovník údržby a oprav EE, SŽE
711 48	pracovník údržby a oprav tratí
722 26	zámečnick kolekových konstrukcí
722 28	montér tratí
722 39	četař
724 24	provozní zámečnick EE, SŽE
724 47	návěštní, spojový dozorce
724 67	elektromontér pevn.trakč.a silnopr.zař.
818 05	řidič dráž.spec.voz. - traťový strojník
818 06	řidič dráž.spec.hnac.voz. - MVTV
818 07	řidič dráž.hnac.voz. - infrastruktury
829 03	kontrolor - defektoskopista, diagnostik
831 37	výhybkář
933 92	traťový dělník
933 99	traťový dělník obchůzkář
Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu	
316 10	dispečer ŽDC
316 34	vedoucí dispečer
316 95	samostatný elektrodispečer
413 35	komandující
831 43	závorář

KZAM	Název
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, Dlážďená 1003/7, PSČ 110 00,

zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl A, vložka 48384,

IC: 70 99 42 34 DIČ: CZ 70 99 42 34

zastoupená

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

/dále jen zaměstnavatel/

a

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

/dále jen zaměstnanec/

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt (dále jen *KOP*).

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 přerušit pobyt nebo ukončí dříve, bere na vědomí, že bude z KOP vyloučen a uhradí skutečně vynaložené náklady podle článků III., IV. a V. této dohody.

III.

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

IV.

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

V.

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

VI.

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

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

VII.

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

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

V dne

Zaměstnanec

(jméno, příjmení, funkce zaměstnance
zastupujícího zaměstnavatele)

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

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