

**Správa železnic, státní organizace
Odborové sdružení železničářů
Svaz Odborářů Služeb a Dopravy
Aliance drážního provozu
Federace vlakových čt
Unie železničních zaměstnanců
Demokratická Unie Odborářů
Federace vozmistrů
Federace železničářů ČR
Federace strojířů České republiky**

Podniková kolektivní smlouva

**Správy železnic, státní organizace
na rok 2022**

č. j. 133675/2021-SŽ-GŘ-O10

OBSAH PKS SŽ	
SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK	6
PREAMBULE	7
KAPITOLA I. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	7
KAPITOLA II. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP	11
2.1 Sociální oblast	11
2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí.....	16
2.3 FKSP.....	19
KAPITOLA III. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ	20
3.1 Zaměstnanost a podmínky při uvolňování zaměstnanců	20
3.2 Základní principy odměňování	29
KAPITOLA IV. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	30
PŘÍLOHA Č. 1 – PRACOVNÍ DOBA, PRACOVNÍ POHOTOVOST, DOVOLENÁ, PŘEKÁŽKY V PRÁCI	34
Článek 1 – Základní pojmy	34
Článek 2 – Stanovená týdenní pracovní doba.....	37
Článek 3 – Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn.....	38
Článek 4 – Stanovená období sjednaná pro rozvržení stanovené týdenní pracovní doby	38
Článek 5 – Směna	39
Článek 6 – Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby.....	40
Článek 7 – Zaměstnanci letmo	41
Článek 8 – Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou	43
Článek 9 – Přestávka na jídlo a oddech, přiměřená doba na oddech a jídlo ...	43
Článek 10 – Nepřetržitý odpočinek mezi směnami	44
Článek 11 – Nepřetržitý odpočinek v týdnu.....	45
Článek 12 – Práce přesčas.....	45
Článek 13 – Práce ve svátek.....	46
Článek 14 – Práce v noci	46
Článek 15 – Dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti	47
Článek 16 – Pracovní pohotovost.....	48
Článek 17 – Dovolena	49
Článek 18 – Překážky v práci.....	51
Článek 19 – Evidence pracovní doby	56
Článek 20 – Pracovní doba v kalendářním měsíci	56
Článek 21 – Přípravné práce a opravy služebních předpisů.....	57
PŘÍLOHA Č. 1.1 – PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁRNÍCH DNECH	58
PŘÍLOHA Č. 2 – PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽ	59
Článek 1 – Rozsah platnosti.....	59
Článek 2 – Základní pojmy	59
Článek 3 – Obecná ustanovení	60
Článek 4 – Zařazování zaměstnanců do tarifního stupně	61
Článek 5 – Zařazování a odměňování některých skupin zaměstnanců v období přípravy na výkon pracovní činnosti.....	62
Článek 6 – Odměňování při zaškolování, zaučování, při prohlubování a udržování kvalifikace	62
Článek 7 – Odměňování při zvyšování kvalifikace.....	63
Článek 8 – Rekvalifikace.....	63
Článek 9 – Tarifní mzda	63

Článek 10 – Osobní příplatek	64
Článek 11 – Smluvní mzda	66
Článek 12 – Mzdové formy	68
Článek 13 – Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	69
Článek 14 – Střežení pracoviště	69
Článek 15 – Mzda a příplatek za práci přesčas	70
Článek 16 – Mzda a náhrada mzdy za svátek	70
Článek 17 – Příplatek za práci v noci	71
Článek 18 – Příplatek za práci o sobotách a nedělích	71
Článek 19 – Příplatek za dělenou směnu	71
Článek 20 – Příplatek za režim práce	71
Článek 21 – Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hluchnosti a vibrací	72
Článek 22 – Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS	72
Článek 23 – Příplatek za zaškolování	74
Článek 24 – Mzda při převedení na jinou práci	74
Článek 25 – Doplatek do minimální mzdy	75
Článek 26 – Odměna za pracovní pohotovost	75
Článek 27 – Překážky na straně zaměstnavatele	76
Článek 28 – Odměňování při pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování	76
Článek 29 – Odměňování při pracovní cestě a cestě mimo pravidelné pracoviště	77
Článek 30 – Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely	77
Článek 31 – Proplácení zlomků hodin	77
Článek 32 – Účel poskytování odměn	77
Článek 33 – Poskytované odměny	78
Článek 34 – Výkonová odměna	78
Článek 35 – Mimořádná odměna	80
Článek 36 – Odměna za zastupování	80
Článek 37 – Odměna za nástup na směnu v noci	81
Článek 38 – Odměna za krátkou směnu	81
Článek 39 – Zvláštní odměna	81
Článek 40 – Odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru	82
Článek 41 – Splatnost mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	83
Článek 42 – Výplata mzdy, odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	83
Článek 43 – Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy	84
Článek 44 – Závěrečná ustanovení	85
PŘÍLOHA Č. 2.1 – SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚN	86
1. Tarifní mzda podle tarifních stupňů a stanovené týdenní pracovní doby (článek 9)	86
2. Osobní příplatek (článek 10)	86
3. Odměna z dohody pro pracovníka dozoru (článek 14)	87
4. Příplatek za práci přesčas (článek 15)	87
5. Příplatek za práci v noci (článek 17)	87
6. Příplatek za práci o sobotách a nedělích (článek 18)	87
7. Příplatek za dělenou směnu (článek 19)	87
8. Příplatek za režim práce (článek 20)	87

9. Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací (článek 21)	88
10. Služební příplatek zaměstnancům HZS (článek 22)	88
11. Odměna za pracovní pohotovost (článek 26)	88
12. Zvláštní odměna (bod 3 článku 39)	89
PŘÍLOHA Č. 3 – STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ	90
Článek 1 – Úvodní ustanovení	90
Článek 2 – Výše úhrady a další podmínky poskytnutí příspěvku	91
Článek 3 – Náhrady výdajů	92
PŘÍLOHA Č. 4 – KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ SŽ.....	94
Článek 1 - Úvodní ustanovení	94
Článek 2 - Poskytování KOP	95
Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP	97
Článek 4 - Podmínky dodržování programu KOP	98
Článek 5 – Závěrečné ustanovení	98
Tabulka č. 1 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za dva roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 4.....	99
Tabulka č. 2 – Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za tři roky dle článku 2 odst. 1. a) a b) Přílohy č. 4	99
DOHODA O POSKYTNUTÍ KONDIČNÍHO POBYTU	102
PŘÍLOHA Č. 5 – PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ NÁBOROVÉHO PŘÍSPĚVKU.....	104

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK

ALE	Samostatný spolek strojuvůdců
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CDP	Centrální dispečerské pracoviště
C-FKSP	Centralizované prostředky fondu kulturních a sociálních potřeb
CM	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
ČD	České dráhy, a.s.
ČD-C	ČD Cargo, a.s.
ČD-T	ČD Telematika, a.s.
ČSD	Československé státní dráhy
FIRAC	Mezinárodní sdružení železničářů radioamatérů
FISAIC	Mezinárodní federace pro kulturu a volný čas železničářů
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
GŘ SŽ	Generální ředitelství SŽ
HZS	Hasičský záchranný sbor
IFEF	Mezinárodní sdružení železničářů esperantistů
JPO HZS	Jednotka požární ochrany Hasičského záchranného sboru
JŘ	Jízdní řád
KOP	Kondiční pobyty
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MOON	Mzdové a ostatní osobní náklady
NÚKIB	Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost
NV	Nařízení vlády
OJ	Organizační jednotka
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OS	Organizační složka (Generální ředitelství a organizační jednotky)
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PLS	Pracovnělékařské služby
SF	Sociální fond
SSZT	Správa sdělovací a zabezpečovací techniky
SW	Programové vybavení výpočetní techniky
SŽ	Správa železnic, státní organizace
TDM	Tábory dětí a mládeže
VO	Výkonová odměna
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
ZP	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

Podniková kolektivní smlouva
Správy železnic, státní organizace
na rok 2022

č. j. 133675/2021-SŽ-GŘ-O10

PREAMBULE

Správa železnic, státní organizace (dále jen SŽ), zastoupená generálním ředitelem Bc. Jiřím Svobodou, MBA, na straně jedné a zaměstnanci zastoupení Odborovým sdružením železničářů, Svazem Odborářů Služeb a Dopravy, Aliancí drážního provozu, Federací vlakových čet, Uníí železničních zaměstnanců, Demokratickou Uníí Odborářů, Federací vozmistrů, Federací železničářů ČR a Federací strojevůdců České republiky (dále i *odborové organizace*) na straně druhé, uzavírají ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, (dále i ZP) a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, Podnikovou kolektivní smlouvu na rok 2022 (dále jen PKS).

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

KAPITOLA I. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

1.1 Smluvní strany se zavazují:

- a) plně respektovat postavení a pravomoci zaměstnavatele a odborových organizací u něj působících, vyplývající z platných právních předpisů a této PKS,
- b) vzájemně se informovat na informačních schůzkách, konaných podle potřeby,
- c) pro způsob přenosu elektronických dat a informací využívat definované standardní prostředí SŽ při současném splnění stanovených bezpečnostních a provozních podmínek,

- d) při projednávání návrhů vnitřních předpisů zaměstnavatele respektovat pravidla, stanovená předpisem SŽ pro jejich tvorbu, schvalování a distribuci a pravidla pro jejich poskytování mimo SŽ [předpis *N1, Tvorba a vydávání vnitřních předpisů a služebních rukověťí*].

1.2 Zaměstnavatel a odborové organizace jednají na úrovni GŘ SŽ s centrály odborových organizací a na úrovni OS s místně příslušnými odborovými organizacemi 1x měsíčně v termínech dle dohody jednajících stran, nedohodnou-li se smluvní strany jinak. Na jednáních dochází k informování a představení materiálů zaměstnavatele.

Zaměstnavatel předkládá materiály v písemné podobě, tj. v elektronické nebo listinné formě. U elektronické formy se za dobu doručení považuje první pracovní den po dni, ve kterém byl materiál rozeslán na e-mailové adresy stanovené odborovými organizacemi.

Termíny předávání materiálů:

- materiály určené k projednání nejméně 14 kalendářních dní před stanoveným datem jednání, nejméně však jeden měsíc před uskutečněním změny, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak;
- materiály určené k informaci nejpozději ve stanovený den jednání.

Předložený materiál zaměstnavatele se považuje za projednaný i v případě, že zaměstnavateli nebude doručeno písemné stanovisko odborové organizace ve lhůtě 7 kalendářních dnů od uskutečněního jednání.

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

- a) obecně stav zaměstnanosti – opatření ke snižování resp. zvyšování počtu zaměstnanců,
- b) zamýšlené strukturální změny, organizační a racionalizační opatření včetně úprav organizační struktury,
- c) opatření ke zmírnění důsledků dopadu organizačních změn na zaměstnanost,
- d) změny v oblasti PLS a zdravotních podmínek pro výkon práce včetně prevence,

- e) BOZP včetně návrhů změn předpisů, směrnic a připravovaných opatření, dále pak poskytování OOPP a zajišťování hygieny práce,
- f) návrhy změn výnosů, směrnic, metodických pokynů včetně metodických pokynů k aplikaci této PKS a předpisů s dopadem do pracovněprávní a sociální oblasti.

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

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

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

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

1.5 Odborové organizace, z důvodu nutnosti rozvrhování pracovní doby do směn, předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní pololetí.

Centrály odborových organizací, předají zaměstnavateli do 30. června 2022 seznam svých odborových organizací příslušných vůči organizačním útvarům SŽ včetně jmeného seznamu telefonního a e-mailového spojení funkcionářů odborových organizací. Po předání odpovídají zaměstnavateli za průběžnou aktualizaci údajů. Zaměstnavatel předložené seznamy zveřejní na intranetu SŽ.

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

Vzájemná spolupráce a informovanost bude aplikována ze strany zaměstnavatele, ale i odborových organizací. Odborové organizace budou SŽ předávat usnesení nebo výpisy z usnesení svých orgánů

k materiálům, které s nimi byly projednány nebo se týkají problematik, dohodnutých v této PKS. Smluvní strany se zavazují vzájemně se informovat o termínech a výsledcích kontrolní činnosti realizované z podnětu odborové organizace. Protokoly z kontrol provedených odborovou organizací v oblasti BOZP budou předávány zaměstnavateli prostřednictvím OC na O10 GŘ bez zbytečného odkladu.

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

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

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

Zaměstnavatel zajišťuje technický provoz (zřízení datového přístupu, elektronické pošty, přístupu na intranet, instalace software, odborný servis apod.), a to za úhradu vstupních nákladů. Odborové organizace poskytují zaměstnavateli potřebnou součinnost.

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

Odborové organizace, které využívají služeb datové sítě SŽ, přistupují do sítě SŽ pouze prostřednictvím VPN poskytované a řízené SŽ.

Odborové organizace se zavazují dodržovat zásady bezpečnosti informací, bezpečnostní opatření dle vyhlášky č. 82/2018 Sb., o bezpečnostních opatřeních, kybernetických bezpečnostních incidentech, reaktivních opatřeních, náležitostech podání v oblasti kybernetické bezpečnosti a likvidaci dat (vyhláška o kybernetické bezpečnosti) a Interních předpisů SŽ, rozhodnutí, opatření obecné povahy, či jiný správní akt NÚKIB či jiného správního orgánu, včetně

upozorňování a zajištění hlášení kybernetických bezpečnostních událostí a incidentů SŽ.

Porušením bezpečnostních opatření se zejména myslí:

- úmyslné předání přístupových údajů (jméno, heslo) třetí osobě;
- zavlečení malware do sítě SŽ;
- zcizení informací ze sítě SŽ;
- provádění aktivit vedoucích k získání neoprávněného přístupu k prostředkům či informacím.

Pokud dojde k porušení povinností v oblasti kybernetické bezpečnosti ze strany odborové organizace, má SŽ právo ihned zablokovat přístup konkrétního uživatele, který se porušení dopustil, do datové sítě a odpojit dané zařízení z možnosti využívání datové sítě SŽ.

Při prokazatelném porušení bezpečnostních opatření ze strany odborové organizace je odborová organizace povinna nahradit SŽ způsobenou škodu v plné výši.

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

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

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

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

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

KAPITOLA II. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP

2.1 Sociální oblast

2.1.1 Pracovní podmínky

2.1.1.1 Zaměstnavatel bude zlepšovat pracovní podmínky a sociální vybavenost pracovišť, přičemž bude využíváno poznatků z prověrek

BOZP a dohlídek prováděných v rámci PLS. Dále zajistí vybavenost každého pracoviště dle NV č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, a NV č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

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

2.1.1.2 Pro služební potřeby a v souvislosti s plněním pracovních povinností umožní zaměstnavatel na vlastní náklady na základě závazné žádosti zaměstnance odpočinek na lůžku před a po směně nebo v době plánovaného souvislého rozdělení směny delším než 180 minut v době od 22:00 – 06:00 hod., pokud zaměstnanec v době tohoto rozdělení nemá určeno střežení pracoviště.

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

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

Toto ustanovení nevyklučuje, aby v závislosti na místních podmínkách byly vytvořeny pro zaměstnance příznivější podmínky. Tato povinnost zaměstnavateli odpadá, není-li v místě ubytovací zařízení.

2.1.2 Zdravotní prevence

2.1.2.1 Zaměstnavatel bude informovat místně příslušné odborové organizace o termínu provedení dohlídky na pracovišti lékařem poskytovatele PLS, má-li zaměstnavatel tyto informace k dispozici. Zaměstnavatel zabezpečí, aby s obdrženým zápisem lékaře byly seznámeny místně příslušné odborové organizace. V případě, že na základě výsledků dohlídky byla přijata nápravná opatření, jejich realizace proběhne na úrovni OS.

2.1.2.2 Náklady spojené se zajišťováním ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na základě zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně

veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, hradí SŽ, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

2.1.2.3 O nárokovosti na ochranný repelentní prostředek nebo očkování proti klíšťové encefalitidě zaměstnancům, kteří pracují v oblastech s rizikem výskytu klíšťat nakažených klíšťovou encefalitou a očkování proti hepatitidě, rozhodne, i na základě požadavku místně příslušné odborové organizace a po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi, vedoucí zaměstnanec OS. Obdobně je postupováno při testech na onemocnění COVID-19, případně dalších podobných epidemií v souvislosti s přechodem státních hranic zaměstnanců SŽ pro výkon práce a v dalších případech v souvislosti s výkonem práce určených zaměstnavatelem.

Očkování objednává a zajišťuje odbor personální GŘ SŽ u poskytovatele PLS na základě požadavku vedoucího zaměstnance OS. S očkováním a jeho podmínkami vyjádří zaměstnanec písemný souhlas.

2.1.2.4 Zaměstnancům SŽ, držitelům řidičského oprávnění vyjmenovaného v ustanovení § 87a odst. 1) písm. a), b), zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů, 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 SŽ a absolvování zákonného vyšetření v zařízení stanoveném zaměstnavatelem.

2.1.2.5 Kondiční pobyty

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

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

- a) zaměstnancům se stanovenou výměrou dovolené 5 týdnů v délce 12 kalendářních dní v rozsahu součtu hodin z naplánovaných směn,
- b) zaměstnancům se stanovenou výměrou dovolené 6 týdnů v délce 5 kalendářních dní v rozsahu součtu hodin

z naplánovaných směn. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne dovolené v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

V případě, že se zaměstnanec z důvodu obavy z nákazy COVID-19 odmítne KOP zúčastnit, bude zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku dle bodu 2.1.2.5 písmeno a) nebo b), bez absolvování dvanáctidenního pobytu (tzv. domácí KOP) v termínu dle provozních možností zaměstnavatele s přihlédnutím k zájmům zaměstnance. Pokyny k realizaci tohoto bodu PKS vydá ředitel odboru personálního.

2.1.3 Zaměstnanecké výhody

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

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

SŽ poskytne svým zaměstnancům v pracovním poměru a současně v evidenčním stavu ke dni 1. prosince 2022 příspěvek na dopravu pro období jízdního řádu 2022/2023 jednorázovou částku ve výši 3 600 Kč. Příspěvek bude vyplacen jednorázově se mzdou za měsíc listopad 2022, příp. za měsíc prosinec 2022. Příspěvek se nevyplácí zaměstnancům ve výpovědní době a zaměstnancům, kteří mají sjednáno ukončení pracovní poměru do 31. 12. 2022 (včetně uplynutí sjednané doby pracovního poměru) a dále zaměstnankyním, které byly k datu 1. 12. 2022 v evidenčním stavu z důvodu čerpání dovolené za období mateřské dovolené a budou navazovat rodičovskou

dovolenou. Příspěvek se vyplatí zaměstnanci nejdříve se mzdou za měsíc roku 2022, ve kterém skončila zkušební doba.

Zaměstnancům, kterým vznikl pracovní poměr (nebo jim byl prodloužen pracovní poměr) v období 1. prosince 2021 až 30. listopadu 2022, případně jim uplynula zkušební doba po 1. 1. 2022 a nebyl jim vyplacen příspěvek na dopravu pro rok 2022, bude tento příspěvek vyplacen se mzdou za příslušný měsíc roku 2022 po splnění výše uvedených podmínek, přičemž jeho hodnota bude snížena podle počtu kalendářních měsíců (i započatých) v období prosinec 2021 – listopad 2022, kdy zaměstnanec nebyl v pracovním poměru a současně v evidenčním stavu k zaměstnavateli.

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

2.1.3.2 Penzijní spoření a životní pojištění zaměstnanců

Zaměstnavatel bude po dobu účinnosti této PKS nadále přispívat na penzijní spoření a životní pojištění svých zaměstnanců v rámci platné právní úpravy podle samostatné *Směrnice SŽ SM029 Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní spoření a životní pojištění zaměstnanců státní organizace Správa železnic*, vydávané nebo měněné v dohodě s odborovými organizacemi.

2.1.3.3 Náborový příspěvek

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

2.1.3.4 Úschova kol, motocyklů a vyhrazení parkovacího místa

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

2.1.3.5 Stravování

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

2.1.3.6 Byty a ubytování

SŽ zajistí podle svých provozních potřeb přechodné ubytování zaměstnanců. Podrobnosti o poskytování přechodného ubytování zaměstnanců SŽ jsou rozpracovány v samostatné směrnici *Přechodné ubytování zaměstnanců Správy železnic, státní organizace*.

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

2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí

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

2.2.1 K odstraňování případných závad v oblasti BOZP, zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců vyčlení zaměstnavatel finanční prostředky pro každý kalendářní rok do celkové výše 70 mil. Kč. Požadavky do plánu, projednané na úrovni OS a místně příslušných odborových organizací, zašlou OS odboru personálnímu GŘ SŽ, který ve spolupráci s odborem finančním GŘ SŽ určí podmínky a možnosti realizace a následně projedná celkový plán s centrály odborových organizací. Případné požadavky na změny plánu po předchozím projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi budou z úrovně OS předkládány řediteli odboru personálního GŘ SŽ. Průběžné čerpání prostředků bude s odborovými organizacemi projednáno čtvrtletně.

2.2.2 Zaměstnavatel určí obsah a četnost školení (minimálně 1x ročně) o právních a ostatních předpisech vztahujících se k zajištění BOZP. Způsob ověřování znalostí bude stanoven odborem personálním GŘ SŽ.

2.2.3 Prověrky BOZP

2.2.3.1 Zaměstnavatel zorganizuje do 31. května 2022 prověrky BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních ve spolupráci s místně příslušnými odborovými organizacemi, a to v souladu s ustanovením § 108 odst. 5 ZP. Dílčí zprávy z prověrek BOZP za jednotlivé OS, včetně návrhů na opatření ke zjištěným závadám,

budou do 25. srpna 2022 projednány na úrovni OS a s příslušnými odborovými organizacemi.

Celková zpráva z prověrek BOZP, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření, bude po předchozím projednání s centrály odborových organizací předložena generálnímu řediteli, a to do 30. září 2022.

2.2.4 Zpráva o stavu BOZP a vývoji pracovní úrazovosti

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

2.2.5 Pracovní úrazy

2.2.5.1 Dokumenty k objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu zaměstnance SŽ poskytne zaměstnavatel místně příslušné odborové organizaci na základě její žádosti a v případě smrtelného pracovního úrazu i centrále odborové organizace, ve které je úrazem postižený zaměstnanec organizován; v případě odborově neorganizovaného zaměstnance místně příslušné odborové organizaci, příp. centrále odborové organizace, která jej zastupuje. SŽ zajistí na předkládaných dokumentech ochranu osobních údajů v souladu se Směrnicí *Ochrana osobních údajů*.

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

2.2.5.3 Veškeré další podrobnosti související s pracovními úrazy jsou v podmínkách SŽ řešeny samostatnou platnou interní normou (SŽ SM064, Směrnice o pracovních úrazech), včetně jednorázové náhrady nemajetkové újmy pozůstalých dle § 271i ZP.

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

2.2.6.1 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje bude zaměstnavatel poskytovat v souladu s § 104 ZP a platnými interními normami SŽ (např. *Bp36 Předpis pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům Správy železnic, státní organizace, SM89 Zdravotní služby poskytované zaměstnancům státní organizace Správa železnic, ve znění pozdějších předpisů, Bp8, Předpis pro poskytování výstrojních součástí, osobních ochranných pracovních a jiných prostředků zaměstnancům Hasičské záchranné služby státní organizace Správa železnic, M14 Předpis pro poskytování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků zaměstnancům Správy železnic, státní organizace*).

2.2.6.2 SŽ zabezpečí plnění povinnosti zaměstnavatele při udržování OOPP v použitelném stavu. V OS, kde čištění a údržbu OOPP nebude možno zajišťovat na náklady zaměstnavatele, poskytne SŽ zaměstnancům finanční příspěvek v souladu s platnými interními normami SŽ (např. *Zabezpečování údržby osobních ochranných pracovních prostředků a poskytování příspěvku na jejich údržbu, Bp8 Předpis pro poskytování výstrojních součástí, osobních ochranných pracovních a jiných prostředků zaměstnancům Hasičské záchranné služby státní organizace Správa železnic*).

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

SŽ poskytne zaměstnancům ve vybraných funkcích (pracovních činnostech) výstrojní součásti (stejnokroj, akční oděv) v souladu se SŽ *Zam3 – Předpis o stejnokroji zaměstnanců Správy železnic, státní organizace*.

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

Zaměstnancům s nárokem na stejnokroj nebo akční oděv poskytne SŽ příspěvek na údržbu v souladu s platnými interními normami SŽ (např. pokyn *Poskytování příspěvku na údržbu stejnokrojových součástí zaměstnancům Správy železnic, státní organizace*).

2.2.6.4 SŽ bude poskytovat ochranné nápoje ve smyslu NV č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů, příp. NV č. 172/2001 Sb., k provedení zákona o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou interní normou (*SM89 Zdravotní služby poskytované zaměstnancům státní organizace Správa železnic*), které vedoucí zaměstnanec OS (na generálním ředitelství ředitel odboru personálního) rozpracuje na místní podmínky a projedná s místně příslušnými odborovými organizacemi.

2.3 FKSP

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

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

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

2.3.4 OS se řídí výše uvedenými dokumenty při zpracování vlastních zásad hospodaření a rozpočtu FKSP. Se schválenými zásadami FKSP OS na příslušný kalendářní rok budou zaměstnanci seznámeni formou zveřejnění dokumentu v personálním portálu (STKR).

2.3.5 Zaměstnavatel na úrovni OS předloží pololetně odborovým organizacím přehled čerpání finančních prostředků FKSP na příslušný rok.

2.3.6 Mezinárodní aktivity sdružení železničářů

Zaměstnavatel podle provozních možností a stanovených pravidel ve spolupráci s odborovými organizacemi umožní účast svých zaměstnanců na aktivitách mezinárodních sdružení železničářů, jako jsou např. USIC, CM, FISAIC, FIRAC, IFEF, ALE a na regionálních i republikových kvalifikacích.

KAPITOLA III. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ

3.1 Zaměstnanost a podmínky při uvolňování zaměstnanců

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

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

- 1) upustí od úhrady záůjček poskytnutých z FKSP, pokud tomu nebrání platné právní předpisy,
- 2) ponechá OOPP ve smyslu směrnice pro poskytování OOPP, bez finanční náhrady,
- 3) ponechá stejnokroj a jeho součásti ve smyslu předpisu Zam3, výstrojní součásti a OOPP ve smyslu SŽ *Bp36 Předpis pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků zaměstnancům Správy železnic, státní organizace*, bez finanční náhrady,
- 4) nebude vyžadovat ve smyslu (re)kvalifikační dohody uzavřené dle § 234 odst. 1 a 2 ZP, vrácení nákladů spojených se zvýšením (prohloubením) kvalifikace nebo jejich poměrné části.

Předchozí ustanovení se nevztahuje na zaměstnance, jehož pracovní poměr skončí dohodou podle § 49 ZP pro důvody uvedené v § 52 písm.

d) a e) ZP, pokud k zákazu konání dosavadní práce nebo k pozbytí zdravotní způsobilosti došlo z následujících důvodů:

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

3.1.3 V případě dosažení dohody o změně pracovní smlouvy se zaměstnancem, který byl dotčen organizační změnou ve smyslu § 52 písm. a) až c) ZP, zaměstnavatel vytvoří zaměstnanci na základě jeho písemné žádosti podmínky pro zachování odborné způsobilosti v pracovních činnostech, které vykonával podle dosavadní pracovní smlouvy. Podmínkou splnění předchozího ustanovení je, že zaměstnanec se účastní školení a absolvuje pracovnělékařské prohlídky 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 SŽ.

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

Pro účely zaměstnaneckých výhod (vyjma bodu 2.1.3.1) a odměňování bude pracovní poměr zaměstnanců, kteří bez přerušení naváží pracovní poměr se SŽ po skončení pracovního poměru u ČD (včetně jejich dceřiných společností), posuzován jako nepřetržitý, pokud k předchozímu ukončení pracovního poměru nedošlo z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f), písm. g) nebo písm. h) ZP nebo z důvodů uvedených v ustanovení § 55 ZP. Zaměstnanec je povinen tuto

skutečnost zaměstnavateli doložit. Toto ustanovení se netýká zákonného odstupného dle § 67 odst. 1 ZP.

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

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

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

Zaměstnavatel umožní zaměstnanci dotčenému organizační změnou na základě písemné žádosti zaměstnance schválené vedoucími zaměstnanci dotčených OS přeložení na jiné vhodné pracovní místo. Zaměstnavatel taktéž případně umožní skončení pracovního poměru před dohodnutým termínem, anebo v průběhu výpovědní doby, pokud o to zaměstnanec požádá a pokud to provozní podmínky umožní. Dojde-li k převedení zaměstnance na jiné vhodné pracovní místo po doručení výpovědi, postupují oba účastníci podle ustanovení § 50 odst. 5 ZP.

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

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

3.1.6 Odstupné

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

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

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo
 - **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo skončí-li zaměstnanec pracovní poměr k poslednímu kalendářnímu dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti organizační změny, v důsledku níž se stal nadbytečným.
- 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 SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) nepřetržitě nejméně 5 let. Zaměstnanec zaměstnavateli předloží čestné prohlášení o tom, že

splňuje podmínky stanovené v ust. § 350 ZP, a současně trvale pečuje o nezaopatřené dítě ve smyslu tohoto článku PKS.

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo
 - **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo skončí-li zaměstnanec pracovní poměr k poslednímu kalendářnímu dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti organizační změny, v důsledku níž se stal nadbytečným.
- 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 SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) nejméně 30 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let;

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- **další jeden násobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do 28 kalendářních dní od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo
- **další dvojnásobek** průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný, a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“, nebo skončí-li zaměstnanec pracovní poměr k poslednímu kalendářnímu dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti organizační změny, v důsledku níž se stal nadbytečným.

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

- a) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, následovně:
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) více než 5 let a méně než 10 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **trojnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);
 - odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) 10 a více let a méně než 25 let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **čtyřnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);
 - odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) 25 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **pětinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);

PKS SŽ na rok 2022

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

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
21146	Ústřední dispečer	51619	Hasič strojník
31516	Vedoucí technik specialista	51692	Velitel čety
31597	Dispečer železniční dopravní cesty	51693	Velitel směny
31598	Vedoucí dispečer	51699	Velitel družstva
31599	Dozorčí provozu - vedoucí směny	71147	Pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky
31600	Provozní dispečer	71148	Pracovník údržby a oprav tratí
31601	Traťový dispečer	72226	Zámečnick infrastruktury
31606	Výpravčí	72228	Montér tratí
31649	Správce EE	72447	Mechanik sdělovací a zabezpečovací techniky
31667	Mistr	31698	Elektrotechnik železniční dopravní cesty
31683	Mistr sdělovací a zabezpečovací techniky	81805	Pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího
31684	Technik sdělovací a zabezpečovací techniky	83135	Signalista
31693	Mistr elektrotechniky a energetiky	83137	Výhybkář
31695	Samostatný elektrodispečer	83141	Staniční dozorce
41335	Komandující	83142	Dozorce výhybek
51611	Hasič technik specialista	83143	Závorář
51612	Hasič	83145	Hradlař - hláskař
51616	Hasič specialista	93392	Traťový dělník

Výčet zaměstnání, která byla platná do 31. 12. 2020:

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
21492	Ústřední dispečer	51699	Velitel družstva
31516	Vedoucí technik specialista	71147	Pracovník údržby a oprav EE, SŽE

PKS SŽ na rok 2022

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

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

- dovršil-li věku 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) v součtu 20 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 10 let, ve výši **dvanáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);

- dovršil-li věku 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) v součtu 20 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 10 let, ve výši **desetinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc).

Výjimky, týkající se uvedených zaměstnání (např. v souvislosti se zaměstnáními uvedenými v Koncepci částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 9. 9. 2008), může udělit ředitel odboru personálního GŘ SŽ, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím vedoucího zaměstnance OJ, na GŘ SŽ prostřednictvím náměstka generálního ředitele pro řízení provozu. Vedoucí zaměstnanec OJ (na GŘ SŽ ředitel odboru personálního GŘ SŽ) projedná žádost zaměstnance s místně příslušnými odborovými organizacemi.

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

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

c) v případě, kdy zaměstnanec ztratí psychickou způsobilost dle SŽ SM75 *Posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání*, nebo ztratí fyzickou způsobilost (dle vnitřního předpisu HZS SŽ) pro výkon sjednaného zaměstnání a odpracoval ke dni ztráty psychické způsobilosti nebo ke dni ztráty fyzické způsobilosti v pracovním poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) více než 5 let, postupuje se následovně:

- zaměstnavatel nabídne zaměstnanci sjednání dohody o změně pracovní smlouvy na jinou pracovní pozici s pracovní činností, k jejímuž výkonu je zaměstnanec způsobilý. Zaměstnanec je

odměňován podle skutečně vykonávané práce. Jedná-li se o pracovní činnost, za kterou přísluší nižší mzda, náleží mu doplatek ke mzdě do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před ztrátou psychické nebo fyzické způsobilosti, a to po dobu jednoho roku od doby účinnosti sjednané dohody o změně pracovní smlouvy. Nebude-li dohoda o změně pracovní smlouvy sjednána, zaměstnavatel postupuje ve smyslu ustanovení ZP a platné PKS.

Společná ustanovení pro výplatu odstupného dle bodu 3.1.6 této PKS:

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

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

Pro výplatu odstupného je zaměstnanec povinen doložit odpracovanou dobu u ČD, ČD-C, ČD-T.

3.2 Základní principy odměňování

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

3.2.2 SŽ do 31. března příslušného kalendářního roku předloží k projednání centrálním odborovým organizacím rozpis MOON.

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

3.3 Náhrady výdajů poskytované zaměstnancům

3.3.1 Poskytování cestovních náhrad je upraveno v rámci SŽ samostatnou SŽ *SM063 Tuzemské a zahraniční pracovní cesty a mezinárodní jednání*.

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

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

KAPITOLA IV. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

4.1 V případě změn právních předpisů a při zásadní změně vnitřních podmínek SŽ 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 SŽ nebo vnějších podmínek nebo rozsahem navržené změny dotčena.

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

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

V případech, kdy v důsledku organizačních změn a odčleňování činností od SŽ dojde v období platnosti této PKS ke změně zaměstnavatele, mohou centrály odborových organizací a nový zaměstnavatel dohodnout změnu kteréhokoliv ustanovení této PKS v zájmu úpravy na vlastní nové podmínky.

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

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

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

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

Přehledy provedených srážek členských příspěvků bude zaměstnavatel měsíčně zasílat v elektronické podobě na zaměstnavateli předanou e-mailovou adresu odborové organizace.

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

4.5 Případné návrhy změn této PKS může navrhnout každá ze smluvních stran a předložit je druhé smluvní straně ve formě písemného návrhu. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala (viz § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů). Nepřijetím změn PKS jednou nebo druhou smluvní stranou není dotčena platnost a účinnost smlouvy v původním znění.

4.6 Smluvní strany jsou povinny nejpozději do 31. října 2022 zahájit kolektivní vyjednávání o nové PKS. Kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením návrhu jedné ze smluvních stran v písemné podobě. Druhá smluvní strana je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu, nejpozději však do 7 pracovních dnů a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala (viz § 8 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů).

4.7 Nedílnou součástí této PKS jsou její přílohy:

1. Pracovní doba, pracovní pohotovost, dovolená, překážky v práci,
 - 1.1 Pracovní doba v kalendářních dnech,
2. Pravidla pro odměňování zaměstnanců SŽ (na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022),
 - 2.1 Sazby mzdových složek a některých odměn (na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022),
3. Stravování a náhrady výdajů (na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022),
4. Kondiční pobyty zaměstnanců SŽ (na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022),
5. Pravidla poskytování náborového příspěvku (na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022).

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

4.9 Pro usnadnění náboru zaměstnanců, adaptace nových zaměstnanců a zvýšení informovanosti stávajících zaměstnanců zaměstnavatel vydává a pravidelně aktualizuje Adaptační příručku, která obecně popisuje podmínky zaměstnanců na SŽ.

KAPITOLA V. – PLATNOST PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Tato PKS se uzavírá na období od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022, pokud z jednotlivých ustanovení nevyplývá jiná doba platnosti.

V Říčanech dne: 6. října 2021

Za Správu železnic, státní organizaci:	Bc. Jiří SVOBODA, MBA v.r.
Za Odborové sdružení železničářů:	Petr ŠTĚPÁNEK v.r.
Za Svaz Odborářů Služeb a Dopravy:	Mgr. Lubomír MICHALEC v.r.
Za Alianci drážního provozu:	Ing. Jan ZAZVONIL v.r.
Za Federaci vlakových čet:	Robert BENDA v.r.
Za Unii železničních zaměstnanců:	Ing. Martin ŠESTÁK v.r.
Za Demokratickou Unii Odborářů:	Jiří JAVŮREK v.r.
Za Federaci vozmistrů:	Štefan KROUPA v.r.
Za Federaci železničářů ČR:	Alena ČERNÁ v.r.
Za Federaci strojevodců České republiky:	Pavel SEMECKÝ v.r.

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

Článek 1 – Základní pojmy

1. **Pracovní dobou** se rozumí doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Součástí pracovní doby je prohlubování a udržování kvalifikace zaměstnance, bezpečnostní přestávky poskytované v souladu s NV 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a ZP a doba psychologického vyšetření dle SŽ SM75, s výjimkou dopravně psychologického vyšetření dle § 8 vyhlášky č. 101/1995 Sb., *Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy*, ve znění pozdějších předpisů (zaměstnanci řídící drážní vozidlo).
2. **Stanovená týdenní pracovní doba** je dána zákoníkem práce nebo sjednaná v PKS, popřípadě vydaná opatřením generálního ředitele SŽ.
3. **Kratší pracovní doba** je sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby.
4. **Směna** je část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas nebo kratší pracovní doby, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu směn odpracovat.
5. **Dělená směna** je směna, ve které dochází k plánovanému souvislému rozdělení směny.
6. **Práce přesčas** je práce konaná zaměstnancem nad stanovenou týdenní pracovní dobu.
7. **Kalendářní den** je definován od 0:00 do 24:00 hod.
8. **Den** je definován jako 24 hodin po sobě jdoucích. 24 hodin se u zaměstnance napočítává od začátku jeho směny, popřípadě výkonu práce.

9. **Týden** je definován jako období sedmi po sobě jdoucích dnů.
- Týdnem pro posouzení nepřetržitého odpočinku v týdnu je:
- a) pro zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou vždy období od neděle do soboty (počínaje dnem 29. prosince 2013, kdy došlo ke sjednocení vyrovnávacích období zaměstnanců SŽ),
 - b) pro zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou vždy období od pondělí do neděle.
10. **Rok** je definován jako dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců.
11. **Nepřetržitý pracovní režim** je pracovní režim, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu v jedné pracovní činnosti v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v souladu s § 78, odst. 2 ZP (souběžný výkon práce po dobu nejvýše 1 hodiny).
12. **Nepřetržitý provoz** je na pracovištích, kde je potřeba výkonu práce zaměstnanců v jedné pracovní činnosti 24 hodin denně 7 dní po sobě jdoucích.
13. **Vícesměnný pracovní režim** je pro účely této PKS pracovní režim dvousměnný, třisměnný a více, který nemusí splňovat podmínku vzájemného střídání zaměstnanců ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích (např. posunutý nástup směn). Za vícesměnný pracovní režim se pro účely této PKS považuje také takový pracovní režim, kdy při střídání zaměstnanců ve směnách dojde k souběžnému výkonu práce zaměstnanců navazujících směn, avšak jen po dobu nejvýše dvou hodin.
14. **Rovnoměrné rozvržení pracovní doby** je takové rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, kdy délka stanovené nebo kratší pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná.
15. **Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** je takové rozvržení stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, kdy zaměstnavatel rozvrhuje směny v rámci stanoveného období tak, že v některých týdnech je nižší nebo vyšší než stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba.

16. **Stanovené období** je období, na které má zaměstnanec s nerovnoměrně i rovnoměrně rozvrženou stanovenou týdenní pracovní dobou, popřípadě kratší pracovní dobou naplánované směny.
17. **Vyrovňovací období** je stanovené období, které je určeno zaměstnavatelem nebo sjednané v PKS, definované v měsících pro naplánování směn zaměstnancům s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.
18. **Pružná pracovní doba** je taková pracovní doba, kdy si zaměstnanec sám určuje začátek a konec směny v časovém úseku určeném zaměstnavatelem.
19. **Práce v noci** je práce konaná v době od 22:00 do 6:00 hod.
20. **Zaměstnanec pracující v noci** je zaměstnanec, který odpracuje během noční směny nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně za období 26 týdnů.
21. **Zaměstnanec s pevným rozvržením pracovní doby** je zaměstnanec s nerovnoměrně i rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.
22. **Zaměstnanec letmo** je zaměstnanec, jemuž zaměstnavatel nemůže, vzhledem k podmínkám provozu, vypracovat v rámci nerovnoměrně rozvržené pracovní doby písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovňovací období a seznámit s ním zaměstnance nejpozději dva týdny před jeho začátkem, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena.

Článek 2 – Stanovená týdenní pracovní doba

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

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

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

KZAM	NÁZEV ZAMĚSTNÁNÍ
21146	Ústřední dispečer
31597	Dispečer železniční dopravní cesty
31599	Dozorčí provozu – vedoucí směny
31598	Vedoucí dispečer
31600	Provozní dispečer
31601	Traťový dispečer
31606	Výpravčí
31695	Samostatný elektrodispečer
41333	Operátor železniční dopravy
83135	Signalista
83137	Výhybkář
83141	Staniční dozorce
83142	Dozorce výhybek
83143	Závorář
83145	Hradlař-hláskář

- b) 37,5 hodin u ostatních zaměstnanců ve vícesměnném pracovním režimu a u zaměstnanců infrastruktury v jednosměnném pracovním režimu s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou;
- c) 40 hodin u ostatních zaměstnanců v jednosměnném pracovním režimu s nerovnoměrně i rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

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

Článek 3 – Rozvržení stanovené týdenní pracovní doby do směn

1. Stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba se rozvrhuje do směn v souladu se ZP, NV č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění pozdějších předpisů, NV č. 182/2007 Sb., o odchylné úpravě pracovní doby a doby odpočinku členů hasičského záchranného sboru podniku, ve znění pozdějších předpisů, rovnoměrně i nerovnoměrně na sjednané období.

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

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

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

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

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

1. Období pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (dále i *vyrovnávací období*) je sjednané časové období v rozsahu počtu měsíců, do něhož musí být stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba bez práce přesčas rozvržena (naplánována)

do směn. Celkový rozsah naplánovaných směn zaměstnance se musí rovnat součtu stanovené týdenní pracovní doby za vyrovnávací období. K vyrovnání stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby ve vyrovnávacím období musí docházet již při naplánování směn.

2. Stanovené období (vyrovnávací období) při nerovnoměrně rozvržené pracovní době je sjednáno od 1. července 2021 do 31. ledna 2022, od 1. února 2022 do 30. června 2022 a od 1. července 2022 do 31. ledna 2023.

U zaměstnanců HZS je stanovené období (vyrovnávací období) při nerovnoměrně rozvržené pracovní době sjednáno od 1. září 2021 do 31. července 2022 a od 1. srpna 2022 do 30. června 2023.

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

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

Článek 5 – Směna

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Směny delší než osm hodin lze naplánovat nejvýše ve dvou po sobě jdoucích nocích, s výjimkou zaměstnanců HZS. V období vyhlášeného nouzového stavu nebo vyhlášeného stavu nebezpečí se v případě souhlasu místně příslušných odborových organizací na daném pracovišti může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout jinak.

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

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

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

Článek 6 – Zaměstnanci s pevným rozvržením pracovní doby

1. Zaměstnancům s pevným rozvržením pracovní doby je zaměstnavatel povinen vypracovat písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby, popřípadě kratší pracovní doby a prokazatelně s ním seznámit

zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které se rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržená pracovní doba rozvrhuje. Totéž platí při změně rozvrhu směn v průběhu stanoveného nebo vyrovnávacího období. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem prokazatelně dohodnout na kratší době seznámení s písemným rozvrhem stanovené týdenní pracovní doby nebo s jeho změnou.

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

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

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

Článek 7 – Zaměstnanci letmo

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

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

- v případě zajišťování provozuschopnosti železniční dopravní cesty u zaměstnanců infrastruktury v takových provozních podmínkách (např. při výlukách), které mu neumožňují vypracovat zaměstnanci písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a zaměstnance s ním seznámit v zákonné lhůtě;
- v období vyhlášeného nouzového stavu nebo vyhlášeného stavu nebezpečí, pokud provozní podmínky neumožňují zaměstnavateli na daném pracovišti vypracovat zaměstnanci písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a zaměstnance s ním seznámit v zákonné lhůtě, a to po dohodě s místně příslušnou odborovou organizací na daném pracovišti.

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

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

2. U zaměstnanců letmo v jednotlivých kalendářních měsících rozdíl mezi naplánovanými směny a stanovenou týdenní pracovní dobou nesmí přesáhnout 13 hodin, po dohodě zaměstnavatele s místně příslušnou odborovou organizací 26 hodin (u zaměstnanců HZS s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou 32 hodin). V období vyhlášeného nouzového stavu nebo vyhlášeného stavu nebezpečí se v případě souhlasu místně příslušných odborových organizací na daném pracovišti může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout jinak.

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

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

5. Zaměstnavatel je povinen předat, na žádost zaměstnance, který je zařazen v režimu letmo, informativní plán výkonů na období alespoň

jednoho kalendářního měsíce dopředu. Tento plán může být z provozních důvodů změněn nejpozději 48 hodin před nástupem na další směnu, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

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

Článek 8 – Zaměstnanci s pružnou pracovní dobou

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 10 – Nepřetržitý odpočinek mezi směnami

1. Mezi naplánovanými směnami musí být u zaměstnance staršího 18 let dodržen nepřetržitý odpočinek nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, který může být zkrácen až na 8 hodin za podmínky, že následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení v těchto případech:

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

2. U zaměstnanců, na které se vztahuje NV č. 589/2006 Sb., musí být dodržen odpočinek nejméně 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, který může být zkrácen až na 7 hodin za podmínky, že zaměstnavatel na své náklady zajistí zaměstnanci možnost spánku na lůžku po dobu alespoň 6 hodin a následující odpočinek bude prodloužen o dobu zkrácení tohoto odpočinku.

3. U zaměstnanců HZS, na které se vztahuje NV č. 182/2007 Sb., může být odpočinek zkrácen během 24 hodin po sobě jdoucích na 8 hodin, pokud je toto zkrácení nezbytně nutné k zabezpečení akceschopnosti

jednotky požární ochrany HZS nebo pro plnění úkolů HZS ve smyslu § 70 odst. 1 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů. Doba zkrácení odpočinku mezi směnami se nahradí v následujícím týdenním rozvrhu stanovené týdenní pracovní doby.

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

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

Článek 11 – Nepřetržitý odpočinek v týdnu

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

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

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

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

Článek 12 – Práce přesčas

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

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

3. Nad tyto limity lze práci přesčas odpracovat pouze po dohodě se zaměstnancem. Dohodu lze uzavřít písemně od 21. prosince 2021 nejvýše však na dobu 52 týdnů, tj. 19. prosince 2022 v celkovém

rozsahu práce přesčas, maximálně 416 hodin. Následně lze uzavřít dohodu vždy na dalších 52 týdnů do celkového rozsahu 416 hodin (tj. od 20. prosince 2022 do 18. prosince 2023).

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

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

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

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

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

Článek 13 – Práce ve svátek

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

Článek 14 – Práce v noci

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

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

1. Doba výkonu práce nesmí při dohodě o provedení práce ani při dohodě o pracovní činnosti překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Při dohodách se neuplatňuje nepřetržitý odpočinek mezi výkonem práce (z pohledu ZP se nejedná o směnu) a nepřetržitý odpočinek v týdnu. V dohodě mimo pracovní poměr se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na rozvrhování rozsahu sjednaného výkonu práce do směn podle § 78 ZP, NV č. 589/2006 Sb. a podle Přílohy č. 1 této PKS a dále na zajištění stravování ve směnách podle Přílohy č. 3 této PKS.

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 16 – Pracovní pohotovost

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Článek 17 – Dovolená

1. Výměra dovolené podle § 212 ZP ve znění pozdějších předpisů ve výši 4 týdnů (s přepočtem na hodiny) v kalendářním roce se navyšuje takto:

- o 1 týden a tím sjednaný nárok dovolené v týdnech (s přepočtem na hodiny) činí 5 týdnů (180 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 36 hodin;
- o 1 týden a tím sjednaný nárok dovolené v týdnech (s přepočtem na hodiny) činí 5 týdnů (188 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin dle bodu 1b) článku 2, s výjimkou zaměstnanců HZS;
- o 2 týdny a tím sjednaný nárok dovolené v týdnech (s přepočtem na hodiny) činí 6 týdnů (225 hodin) pro zaměstnance HZS a pro ostatní zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 37,5 hodin;
- o 2 týdny a tím sjednaný nárok dovolené v týdnech (s přepočtem na hodiny) činí 6 týdnů (240 hodin) pro zaměstnance se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin.

2. V oblasti dovolené postupuje zaměstnavatel i zaměstnanec v souladu s příslušnými ustanoveními části deváté ZP, ve znění pozdějších předpisů, pokud v této PKS není sjednáno jinak (případně v navazujících interních normách SŽ blíže specifikováno).

3. Dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen prokazatelně určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím

souhlasem místně příslušné odborové organizace tak, aby mohla být vyčerpána do konce příslušného kalendářního roku.

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

5. Na základě písemné žádosti zaměstnance s přihlédnutím k jeho oprávněným zájmům při současném zajištění provozu pracoviště může ředitel OS (ředitel odboru personálního na GŘ SŽ) rozhodnout o převedení části dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo zaměstnanci právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny, do následujícího kalendářního roku.

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

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

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

9. Při změně stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance v průběhu kalendářního roku se při přepočtu nároku dovolené vychází ze stavu, který je pro zaměstnance výhodnější. Toto však neplatí, pokud dochází ke změně stanovené týdenní pracovní doby na kratší pracovní dobu (tzn. na dobu individuálně dohodnutého kratšího pracovního úvazku). V tomto případě se použije při výpočtu vážený průměr délky týdenní pracovní doby přes kalendářní dny.

10. V období vyhlášeného nouzového stavu nebo vyhlášeného stavu nebezpečí nebo při mimořádných opatření vlády v době epidemie apod. sdělí zaměstnanec vedoucímu zaměstnanci, před nástupem na dovolenou, místo pobytu na dovolené (adresu) a telefonický kontakt.

11. Pro účely dovolené se za výkon práce považuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky, uvedené v prováděcím předpisu (NV č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých

osobních překážek v práci, ve znění pozdějších předpisů, a navýšená podle této PKS), a to včetně doby ošetřování dítěte, které dosáhlo věku 10 a více let, pokud příslušný zákon v době mimořádných opatření takto upraví podmínky poskytování ošetřovného.

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

Článek 18 – Překážky v práci

Obecná ustanovení

1. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v souladu se ZP a NV č. 590/2006 Sb.

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

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

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

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

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

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

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

- a) úmrtí manžela (manželky), druha (družky), registrovaného partnera nebo dítěte další 2 dny,

Příloha č. 1 PKS SŽ na rok 2022

- b) péče o dítě mladší 15 let jeden den v měsíci po souhlasu nadřízeného zaměstnance (toto volno nelze převádět do dalšího měsíce),
- c) krátkodobé zdravotní indispozice nejvýše 5 pracovních směn v kalendářním roce (nutno sdělit zaměstnavateli před započítáním pracovní doby),
- d) účasti na druhé opravné zkoušce ve smyslu článku 6, odst. 2, přílohy č. 2 této PKS.

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

8. Pracovní volno v souvislosti s živelní událostí:

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

9. Pracovní volno v důsledku hromadné živelní události:

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

10. Pracovní volno v souvislosti s mimořádnou událostí:

Po mimořádné události, mající za následek úmrtí nebo újmu na zdraví nebo škodu na majetku přesahující na základě kvalifikovaného odhadu 300 tis. Kč, může zaměstnanec, který vykonával činnost přímo související se vznikem mimořádné události, z důvodu psychické újmy požádat příslušného vedoucího zaměstnance o pracovní volno

s náhradou mzdy. Rozsah tohoto volna určí po zvážení všech okolností, souvisejících s mimořádnou událostí, vedoucí zaměstnanec po dohodě se zaměstnancem.

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

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

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

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

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

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

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

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

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

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

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

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

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

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

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

Zaměstnavatel uhradí, ve smyslu zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném

na veřejné všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů, u takto uvolněných funkcionářů pojistné.

16. Zaměstnancům, kteří jsou účastníky nebo pořadateli dohodnutých akcí organizovaných v souladu s bodem 2.3.6. se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Zaměstnancům, kteří působí jako pořadatelé tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Odborové organizace neprodleně proplatí SŽ 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 v celkovém rozsahu nejvýše 10 kalendářních dnů, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

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

17. Zaměstnancům k výkonu činností vedoucích táborů pro děti a mládež (dále i TDM), jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotní, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, popř. středních zdravotnických pracovníků bude k účasti na TDM poskytnuto pracovní volno podle § 203 odst. 2, písm. h) ZP, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Pracovní volno s náhradou mzdy (nad rámec § 203 odst. 2 písm. h) ZP) ve výši průměrného výdělku se poskytuje těmto zaměstnancům za podmínky:

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

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

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

Článek 19 – Evidence pracovní doby

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

Článek 20 – Pracovní doba v kalendářním měsíci

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

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

Článek 21 – Přípravné práce a opravy služebních předpisů

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

Za přípravné práce se považují:

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

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

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

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

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

PŘÍLOHA č. 1.1 – PRACOVNÍ DOBA V KALENDÁRNÍCH DNECH

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

PŘÍLOHA č. 2 – PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽ

ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Článek 1 – Rozsah platnosti

1. Příloha č. 2 - Pravidla pro odměňování (dále jen *pravidla*) upravuje odměňování zaměstnanců SŽ v období od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022 ve smyslu ZP.
2. Mzdové nároky a ostatní podmínky odměňování generálního ředitele SŽ a jeho náměstků stanovuje Správní rada SŽ.

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. **Katalog zaměstnání SŽ** (dále i *Katalog zaměstnání*) je norma zaměstnavatele pro zařazování zaměstnanců do tarifních stupňů na základě složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a významu práce pro SŽ.
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., a Přílohami č. 1 a č. 2 této PKS za dobu, která není výkonem práce.
9. **Prohlubování kvalifikace** je průběžné doplňování, udržování a obnovování kvalifikace v souvislosti s výkonem sjednaného druhu práce v rámci pracovněprávního vztahu; hodnota kvalifikace se nemění.
10. **Zvýšením kvalifikace** se rozumí změna hodnoty kvalifikace; zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření.

Článek 3 – Obecná ustanovení

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnancům mzda, odměna z dohody o pracovní činnosti nebo odměna z dohody o provedení práce.
2. Mzda se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanovené těmito pravidly. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné než těmito pravidly uvedené formě, není dovoleno. Ve smyslu ustanovení § 113 a § 114 ZP může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat za vykonanou práci výši mzdy.
3. V případě, že mimořádně dojde k výkonu práce ve ztíženém pracovním prostředí, které je vymezeno NV 567/2006 Sb., *o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*, ve znění pozdějších předpisů, 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 19 – *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 zaměstnání, podle převážně vykonávané práce. Tarifní stupně uvedené v Katalogu zaměstnání 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 zaměstnání 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 zaměstnání, jsou zařazováni a odměňováni v souladu s platným Katalogem zaměstnání a platnými metodickými pokyny.
2. Zaměstnanci, kteří nastoupí k SŽ a podle pracovní smlouvy je s nimi sjednána příprava na výkon budoucího zaměstnání a nelze je zařadit do zaměstnání, která jsou vhodná pro přípravu (Provozní pracovník 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. Pokud příslušný platný metodický pokyn nestanoví jinak, neposkytuje se jim v období přípravy na výkon pracovní činnosti výkonová odměna.
3. V případě neúspěšného absolvování odborné zkoušky se po dobu dalšího trvání období přípravy na výkon pracovní činnosti zařadí tento zaměstnanec o jeden tarifní stupeň níže, než byl dosud zařazen podle bodu 1. nebo podle bodu 2. tohoto článku, a to od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po neúspěšném absolvování odborné zkoušky do konce kalendářního měsíce, v němž došlo k úspěšnému absolvování odborné zkoušky. Tarifní stupeň lze tedy z důvodu neúspěšného absolvování odborné zkoušky snížit zaměstnanci pouze jednou (tzn. po neúspěšném absolvování opravné zkoušky již k dalšímu snížení tarifního stupně nedochází).

Článek 6 – Odměňování při zaškolování, zaučování, při prohlubování a udržování kvalifikace

1. Při zaškolování, zaučování, při prohlubování a udržování kvalifikace vyplývajícího ze sjednaného druhu práce je zaměstnanec odměňován jako při výkonu práce mzdou.
2. Pokud při zaškolování, zaučování není vykonávána práce samostatně, neposkytuje se zaměstnancům, resp. absolventům škol za tuto dobu vykonávané práce výkonová odměna.

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

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

Článek 7 – Odměňování při zvyšování kvalifikace

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

Článek 8 – Rekvalifikace

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

Článek 9 – Tarifní mzda

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

2. Podmínky pro poskytování mzdy musí být pro všechny zaměstnance stejné. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou 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. Výši tarifní mzdy zaměstnavatel (tj. vedoucí zaměstnanec OS) stanoví a zaměstnanci oznámí v souladu s § 37 a § 334 ZP formou mzdového výměru, a to samostatně pro každé zaměstnání sjednané v pracovní smlouvě.

4. Tarifní mzda se vyplácí za odpracovanou dobu.

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

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

Článek 10 – Osobní příplatek

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

2. Minimální výše osobního příplatku podle délky doby započtené praxe je uvedena v Příloze č. 2.1 bod 2 této PKS, sazba A. Pokud zaměstnanec úspěšně absolvoval odbornou zkoušku stanovenou Předpisem SŽ Zam1 pro výkon sjednané činnosti, nebo pokud zaměstnanec HZS úspěšně absolvoval nástupní odborný výcvik podle příslušného „*Pokynu generálního ředitele Hasičského záchranného sboru ČR k odborné způsobilosti zaměstnanců zařazených na vybraných funkcích v jednotkách hasičských záchranných sborů podniků a členů vykonávajících službu v jednotkách sborů dobrovolných hasičů obcí nebo podniků jako svoje zaměstnání v pracovním poměru*“ (kurz NOV a NOV-p), zvyšuje se minimální výše osobního příplatku o 1 % tarifní mzdy, a to na minimální výši uvedenou v Příloze č. 2.1 bod 2 této PKS, sazba B.

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

3. Konkrétní výši osobního příplatku přizná zaměstnanci vedoucí zaměstnanec organizační složky (resp. ředitel odboru personálního zaměstnanci GŘ SŽ) 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. 2022 do 31. 12. 2022) a oznamuje na mzdovém výměru, a to samostatně pro každé zaměstnání sjednané v pracovní smlouvě. V případě, že má v průběhu kalendářního roku dojít ke změně pásma dle počtu roků praxe (Příloha č. 2.1 bod 2 této PKS), přiznává se zaměstnanci již od 1. 1. 2022 vyšší pásmo.

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

6. O délce doby započtené praxe rozhoduje vedoucí zaměstnanec organizační složky (resp. ředitel odboru personálního u zaměstnanců GŘ SŽ). V plném rozsahu se započítávají veškerá období, po která trval pracovní poměr zaměstnance k SŽ (ČD, jejich dceřiných společnostech 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 SŽ (ČD, jejich dceřiných společnostech a jejich právních předchůdců).

7. Pokud zaměstnanec předloží podklady zaměstnavateli, bude mu na základě těchto dokladů stanovena nová výše osobního příplatku

s účinností od prvního dne následujícího kalendářního měsíce roku 2022 po schválení započtené praxe vedoucím zaměstnancem OS.

8. Osobní příplatek přísluší zaměstnanci za odpracovanou dobu a vyplácí se za příslušný kalendářní měsíc. Ředitel OJ, resp. ředitel odboru personálního pro zaměstnance GŘ SŽ, rozhodne v odůvodněných případech (např. po složení odborné zkoušky podle *Předpisu SŽ Zam1* a po rozhodnutí o započtení doby praxe podle bodu 7.) o změně výše osobního příplatku i v průběhu kalendářního roku. Při změně osobního příplatku zaměstnavatel sdělí zaměstnanci jeho konkrétní výši do konce měsíce předcházejícího datu změny osobního příplatku.

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

Článek 11 – Smluvní mzda

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

2. Smluvní mzdu lze uzavřít:

- a) se zaměstnanci vykonávajícími zaměstnání, u něhož je možnost uzavření smluvní mzdy uvedena ve schválené systemizaci,
- b) s dalšími jednotlivými zaměstnanci na základě rozhodnutí generálního ředitele (tzv. na jméno) na návrh příslušného vedoucího zaměstnance OJ,
- c) s vybranými skupinami zaměstnanců na základě rozhodnutí generálního ředitele na návrh příslušného vedoucího zaměstnance OJ.

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 a pravidly generálního ředitele. Nedojde-li k uzavření smlouvy o mzdě, zaměstnanec se zařadí do příslušného tarifního stupně. U těch zaměstnání (pracovních činností),

u kterých se výše mzdy stanoví pouze na základě smlouvy o mzdě, rozhodne o zařazení zaměstnance do tarifního stupně generální ředitel podle posloupnosti funkcí. V obou případech se odměňování řídí příslušnými ustanoveními těchto pravidel.

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

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

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

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

7. V rámci sjednané mzdy je stanovena tzv. „měsíční zaručená část mzdy“ za práci přesčas. U zaměstnanců, kteří mají 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 nebo krácení 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 je řešeno na základě rozhodnutí generálního ředitele v rámci použitelného objemu mzdových a ostatních osobních nákladů.

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 mzda.
2. 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 sjednává 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 SŽ SM063 Tuzemské a zahraniční pracovní cesty a mezinárodní jednání*), 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 93395, je výše odměny stanovena v Příloze č. 2.1 bod 3.
2. **Sazba A** se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží:
 - pracoviště závoráře;
 - pracoviště hradlaře – hláskaře;
 - pracoviště výhybkáře;
 - pracoviště dozorce výhybek;
 - pracoviště staničního dozorce;
 - pracoviště signalisty na regionálních tratích;
 - pracoviště operátora železniční dopravy v železniční stanici.

Sazba B se poskytuje zaměstnancům, kteří dozorují a střeží:

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

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

Článek 15 – Mzda a příplatek za práci přesčas

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

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

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

Článek 16 – Mzda a náhrada mzdy za svátek

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

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

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

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

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

Článek 17 – Příplatek za práci v noci

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

Článek 18 – Příplatek za práci o sobotách a nedělích

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

Článek 19 – Příplatek za dělenou směnu

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

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.

Článek 20 – Příplatek za režim práce

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

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

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

4. Příplatek za režim práce se poskytuje pouze podle jednoho z bodů 1. až 3. tohoto článku, a to podle bodu s vyšší sazbou.

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 nebo na laně a za vybrané rizikové práce z hlediska prašnosti, hlučnosti a vibrací, přísluší příplatek uvedený v Příloze 2.1 bod 9 této PKS.

Článek 22 – Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS

Služební příplatek

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

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

rozhodnutí. Změna sjednaného druhu práce změnou pracovní smlouvy se provádí k prvnímu dni kalendářního měsíce.

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.

Rizikový příplatek

5. Pro zaměstnance HZS, který je zařazen do výjezdu a alespoň jedenkrát v zúčtovacím měsíci se výjezdu nebo ostatní činnosti (ZOČ) zúčastnil, se v zúčtovacím měsíci poskytuje příplatek ve výši 2 500 Kč.

Odměny HZS

6. Odměna za vedení ve výši 1 300 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům HZS v zaměstnání KZAM 31516 Vedoucí technik specialista, ve výši 1 500 Kč v KZAM 51692 Velitel čety a KZAM 51693 Velitel směny, ve výši 1 400 Kč v KZAM 51699 Velitel družstva, kteří jsou zařazení do výjezdu a alespoň jedenkrát v zúčtovacím měsíci se výjezdu nebo ostatních činností (ZOČ) zúčastnili.

7. Odměna ve výši 500 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům HZS v zaměstnání Hasič specialista (KZAM 51616) a Hasič technik specialista (KZAM 51611), kteří nejsou zařazení do výjezdu.

8. Odměna uvedená v bodě 6. a 7. náleží zaměstnancům odměňovaným tarifní mzdou, kteří v zúčtovacím měsíci odpracovali samostatně (tzn. nepracovali pod dohledem) počet hodin, který odpovídá obvyklé délce směny na příslušném pracovišti.

9. Tato odměna nenáleží zaměstnancům, u nichž v zúčtovacím měsíci došlo:

- k hrubému porušení pracovních povinností;
- k neomluvené absenci.

10. S nepřiznáním této odměny podle bodu 9. musí být zaměstnanec prokazatelně seznámen nejpozději v den výplaty.

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) nebo studenta (studentů) 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, ve výši 10 % za každou započatou hodinu zaškolování.
3. Zaměstnancům, kteří zaškolují zaměstnance v rámci výcviku po složení odborné zkoušky D-07 před odbornou zkouškou D-08 a zaměstnancům zaškolujícím zaměstnance před odbornou zkouškou ZOZ-04, náleží příplatek ve výši 20 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.
4. Tento příplatek nenáleží zaměstnancům, u nichž je zaškolování zaměstnanců součástí pracovní náplně.

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 – převedení se souhlasem zaměstnance),

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 (se souhlasem zaměstnance) 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 dle platné legislativy.

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

Článek 26 – Odměna za pracovní pohotovost

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

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

3. Odměna za pracovní pohotovost není mzdou.

Článek 27 – Překážky na straně zaměstnavatele

Zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele přísluší:

- a) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj ve smyslu § 207 písm. a) ZP a nebyl-li převeden na jinou práci (viz článek 24 těchto pravidel), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % jeho průměrného výdělku,
- b) nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 85 % jeho průměrného výdělku,
- c) nemůže-li zaměstnavatel v období vyhlášeného nouzového stavu přidělovat zaměstnanci práci ve smyslu § 209 ZP, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci (článek 24 těchto pravidel), stanoví se náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku,
- d) vymezí-li, v souladu s § 209 ZP v jiném období než v období vyhlášeného nouzového stavu, generální ředitel v písemné dohodě s centrálními odborovými organizacemi vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci (článek 24 těchto pravidel), stanoví se náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

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

1. Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření (včetně dopravně psychologického vyšetření dle § 8 vyhlášky č. 101/1995 Sb.) 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., a NV č. 182/2007 Sb., absolvují pracovnělékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování, související s výkonem práce mimo stanovený rozvrh směn, poskytne zaměstnavatel za nezbytně nutnou dobu odměnu odpovídající 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 SŽ se poskytují následující druhy odměn:

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

2. Celková výše prostředků použitelných na odměny dle písm. a) a b) je závislá na použitelném objemu mzdových prostředků. Rozdělení prostředků určených na odměny a stanovení podmínek, za kterých budou odměny vyplaceny, je v pravomoci generálního ředitele nebo ředitele OJ při respektování ustanovení těchto pravidel.

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

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

Článek 34 – Výkonová odměna

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

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

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

- a) 5,5 % 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;

- na takto určených pracovištích okruh zaměstnanců řízení provozu a infrastruktury (např. při údržbě technických jednotek SSZT) s vyšší pracovní zátěží nebo náročností výkonu práce;
- okruh dalších zaměstnanců (např. držitelé licence strojvedoucího, řidiči referenti apod.);
- dohodnuté časové období (minimálně 1 kalendářní měsíc, nebo jeho násobky, maximálně na dobu platnosti této PKS).

Pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, kteří jsou dotčeni tímto vydaným opatřením, stanoví ředitel oblastního ředitelství na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance po dohodě s odborovými organizacemi pro dohodnuté časové období základní sazbu VO v rozpětí 5,5 – 30 % 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 7 % mzdových tarifů stanovených zaměstnancům, kterým VO přísluší.

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

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

Článek 35 – Mimořádná odměna

1. Mimořádnou odměnu lze poskytnout ve výjimečných případech, a to za splnění mimořádných a jednorázových úkolů a za mimořádně úspěšné výsledky hospodaření.
2. Mimořádnou odměnu pro zaměstnance stanoví generální ředitel nebo vedoucí zaměstnanec OJ. Podmínky pro přiznání mimořádné odměny jsou dány samostatnou směrnicí generálního ředitele, případně opatřením ředitele příslušné OJ, po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi. Směrnice i opatření musí obsahovat zejména účel poskytování, okruh zaměstnanců, kterým má být odměna poskytnuta, podmínky a kritéria pro poskytování odměn.
3. Mzdové náklady určené k výplatě mimořádných odměn v příslušném kalendářním roce mohou činit pro OS maximálně 2 % z ročního plánu mzdových prostředků, nestanoví-li generální ředitel pro konkrétní OS jinak.
4. Generální ředitel, příp. jeho náměstci, mohou zaměstnancům poskytnout mimořádnou odměnu za plnění mimořádných úkolů a za ocenění jejich praktických znalostí a dovedností, za splnění milníků schváleného projektu podle platné SŽ SM107 *Řízení projektů v prostředí Správy železnic, státní organizace*.

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 pracovní právní účely za předcházející kalendářní čtvrtletí, do kterého se nezapočítají vyplacené odměny podle článku č. 35, 36 a 40 této přílohy PKS. Vypočtená výše odměny se uplatňuje po celou dobu zastupování.
4. Odměna náleží nejdříve po čtyřech týdnech souvislého zastupování, a to od prvního dne zastupování, za odpracovanou dobu. O zastupování musí být vedena písemná evidence a předávána spolu s docházkou.

Článek 37 – Odměna za nástup na směnu v noci

1. Odměna ve výši 90 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 v případě, kdy si o úpravu pracovní doby požádá zaměstnanec sám z osobních důvodů, a zaměstnavatel mu vyhoví.

Článek 38 – Odměna za krátkou směnu

Odměna ve výši 50 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 2 000 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům v zaměstnání výpravčí (KZAM 31606) v žst. Praha hl. n., žst. Brno hl. n. a zvláštní odměna ve výši 700 Kč měsíčně se poskytuje držitelům platné licence strojvedoucího a zaměstnancům s činností osoby odpovědné za organizaci výluk s OZ ND-06 a zaměstnancům s činností řízení sledu s OZ D-04.
3. Zvláštní odměna se dále poskytuje k posílení motivace při výkonu pracovní činnosti zaměstnancům odměňovaným tarifní mzdou, a to ve výši procenta dle Přílohy 2.1, bodu 12. z tarifní mzdy dle Přílohy 2.1, bodu 1.

4. Zvláštní odměna náleží zaměstnancům, kteří v zúčtovacím měsíci v pracovní činnosti s využitím platné licence strojvedoucího, resp. v pracovní činnosti výpravčího v určených žst., resp. v pracovní činnosti osoby odpovědné za organizaci výluk s využitím OZ ND-06, resp. v pracovní činnosti řízení sledu s OZ D-04, resp. zaměstnanci odměňovaní tarifní mzdou odpracovali samostatně (tzn. nepracovali pod dohledem) počet hodin, který odpovídá obvyklé délce směny (u zaměstnanců HZS s obvyklou délkou směny 16 hod. polovině této obvyklé délky směny) na příslušném pracovišti.

5. Zvláštní odměna nenáleží zaměstnancům, u nichž v zúčtovacím měsíci došlo:

- k hrubému porušení pracovních povinností;
- k neomluvené absenci.

6. Příslušný vedoucí zaměstnanec může dále rozhodnout o nepřiznání zvláštní odměny zaměstnanci v zúčtovacím období při zavinění mimořádné události kategorie A, B, C, při zavinění pracovního úrazu, při nedodržování pracovní doby nebo při jiném porušení pracovních povinností, a to podle míry zavinění, resp. porušení zaměstnancem.

7. S nepřiznáním zvláštní odměny podle výše uvedených bodů musí být zaměstnanec prokazatelně seznámen nejpozději v den výplaty.

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, ve znění pozdějších předpisů, 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 nebo uplynutím sjednané doby dle odst. 2 § 48 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 SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) následovně:

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

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

DALŠÍ USTANOVENÍ

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

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

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

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

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

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

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

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

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 zaokrouhuje 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., ve znění pozdějších předpisů) nebo spořitelního či úvěrního družstva (zákon č. 87/1995 Sb. ve znění pozdějších předpisů), 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,
- f) zálohu na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, na pojistné na sociální zabezpečení, na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění za časový příplatek k průkazce pro použití přepravních služeb mimo působnost *Tarifu* (dle § 5 čl. 3 *Tarifu*) a dle 2.1.3.1 této PKS v případě, že si zaměstnanec podá žádost o poskytnutí časového příplatku.

2. Zaměstnavatel se zavazuje na základě dohody o srážkách ze mzdy provádět srážky 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) srážky členských příspěvků odborové organizaci,
- d) ve prospěch SŽ (nájem, věcná škoda, karta Multisport, jazykové kurzy, vrácení náborového příspěvku, úhrada nákladů na zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, odebrané poukázky na stravování, z FKSP pouze splátky sociálních zápujček),
- e) ve prospěch třetích osob na základě dohod uzavřených před 1. 1. 2013.

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

Článek 44 – Závěrečná ustanovení

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

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

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

PŘÍLOHA Č. 2.1 – SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚN

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

Tarifní stupeň	Sazba	Hodinový tarif pro týdenní pracovní dobu		
		40 hodin	37,5 hodin	36 hodin
1	15 960	91,70	97,90	101,90
2	17 180	98,80	105,40	109,70
3	18 520	106,50	113,60	118,30
4	19 870	114,20	121,90	126,90
5	21 580	124,10	132,40	137,90
6	23 530	135,20	144,30	150,30
7	25 470	146,40	156,20	162,70
8	27 420	157,60	168,20	175,20
9	29 490	169,50	180,90	188,40
10	31 620	181,70	193,90	201,90
11	33 760	194,10	207,10	215,70
12	35 880	206,30	220,10	229,20
13	38 020	218,60	233,20	242,90
14	40 140	230,80	246,20	256,40
15	44 430	255,40	272,50	283,80
16	48 930	281,30	300,10	312,60

2. Osobní příspěvek (článek 10)

Pásma dle počtu roků praxe		Sazba A Minimální výše osobního příplatku	Sazba B Minimální výše osobního příplatku dle odst. 2 článku 10 přílohy č. 2 této PKS
1	od 1 roku	0,75 %	1,75 %
2	od 3 let	1,00 %	2,00 %
3	od 5 let	1,50 %	2,50 %
4	od 10 let	2,00 %	3,00 %
5	od 15 let	2,50 %	3,50 %
6	od 20 let	3,00 %	4,00 %
7	od 25 let	3,50 %	4,50 %
8	od 30 let	4,00 %	5,00 %
9	od 35 let	4,50 %	5,50 %
10	od 40 let	5,00 %	6,00 %

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

Sazba	Kč/hod
A	97
B	101
C	105

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 třisměnného, 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)

14 % průměrného výdělku, nejméně však 17 Kč za hodinu

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

13 % průměrného výdělku, nejméně však 17 Kč za hodinu

7. Příplatek za dělenou směnu (článek 19)

Kč/hod
50 % průměrného výdělku, nejméně však 42 Kč za hodinu rozdělení

8. Příplatek za režim práce (článek 20)

Sazba	Kč/hod
A	12
B	10
C	7

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

Výška/hloubka	Kč/hod
při práci od 5 metrů do 10 metrů (včetně)	30
při práci od 10 metrů	50
při práci na laně	120
za hodinu práce s křovinořezem, ruční podbíječkou, motorovou řetězovou pilou, motorovou zatáčečkou, rozbrušovačkou	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 50
B	10 % průměrného výdělku, nejméně však 35

12. Zvláštní odměna (bod 3 článku 39)

Tarifní stupeň	Sazba zvláštní odměny % z tarifní mzdy
1	5,01
2	4,66
3	4,32
4	4,03
5	3,71
6	3,40
7	3,14
8	2,92
9	2,71
10	2,53
11	2,37
12	2,23
13	2,10
14	1,99
15	1,80
16	1,63

PŘÍLOHA č. 3 – STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ

Článek 1 – Úvodní ustanovení

1. Příloha č. 3 – Stravování a náhrady výdajů je platná od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022.

2. Zaměstnavatel zajistí stravování zaměstnancům, kteří odpracují ve směně nejméně 4,5 hodiny. U zaměstnanců, kteří konají výkon práce přesčas, a to včetně práce přesčas, která svým charakterem odpovídá směně, postupuje zaměstnavatel podle písm. c) § 152 ZP.

3. Zaměstnancům, pracujícím na základě dohod mimo pracovní poměr, zaměstnavatel zajistí stravování, pokud splní podmínku uvedenou v bodě 2. tohoto článku a současně mají zajištění stravování spolu s rozvrhováním sjednaného výkonu práce do směn podle platné legislativy a této PKS sjednáno v platné dohodě mimo pracovní poměr.

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

5. Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům možnosti stravování formou:

a) peněžitého příspěvku na stravování poskytovaného zaměstnavatelem zaměstnanci. Peněžitý příspěvek na stravování, poskytovaný zaměstnavatelem zaměstnanci na jednu směnu, bude ve výši:

- 109 Kč u zaměstnanců 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 č. 172/2001 Sb.;
- 68 Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou);
- 55 Kč u ostatních zaměstnanců.

b) elektronických stravenek na základě žádosti zaměstnance dle příslušného pokynu zaměstnavatele. Kredity na elektronickou stravenku budou nahrávány v nominální hodnotě 120 Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou), 100 Kč u ostatních zaměstnanců.

Zaměstnancům, kteří jsou plně uvolněni pro výkon odborové činnosti, zaměstnavatel stravování nezajišťuje. Zaměstnancům, kteří jsou částečně uvolněni pro výkon odborové činnosti, zaměstnavatel zajišťuje stravování podle tohoto bodu, pokud zaměstnanec splní podmínky uvedené v bodě 2. tohoto článku.

Zaměstnanec má možnost změnit formu stravování vždy k 1. červenci a k 1. lednu příslušného roku, a to na základě písemné žádosti zaměstnance dle pokynů zaměstnavatele.

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

7. V případě, že nelze uhradit příspěvek zaměstnance formou srážky ze mzdy, budou zaměstnanci nahrány kredity na elektronickou stravenku až po úhradě platby zaměstnance v hotovosti nebo převodem na bankovní účet určený SŽ. Zaměstnanci budou kredity na elektronickou stravenku nahrány v případě jeho úhrady nejpozději do konce pololetí od měsíce vzniku nároku.

Článek 2 – Výše úhrady a další podmínky poskytnutí příspěvku

1. Zaměstnavatel hradí ze svých nákladů příspěvek na stravování ve výši uvedené v článku 1 bodu 5. písm. a) této přílohy. U elektronických stravenek poskytovaných dle článku 1 bodu 5. písm. b) této přílohy, hradí zaměstnavatel ze svých nákladů příspěvek na stravování do výše 55 % nominální hodnoty nahrávaného kreditu. Na stravování uvedené v článku 1 bodu 5. může být dále 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. Příspěvek z FKSP není poskytován zaměstnancům při výkonu práce na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr.

2. Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům HZS, kterým jsou poskytovány elektronické stravenky dle článku 1 bodu 5. písm. b) této přílohy, 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 č. 172/2001 Sb., další kredit v nominální hodnotě 55 Kč. Okruh vyjmenovaných pracovišť určí svým opatřením ředitel HZS v dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi.

Článek 3 – Náhrady výdajů

1. Cestovní náhrady jsou zaměstnancům poskytovány v souladu se *Směnicí SŽ SM063 Tuzemské a zahraniční pracovní cesty a mezinárodní jednání*.

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

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

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

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

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

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během tuzemské pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta dvě bezplatná jídla. Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během tuzemské pracovní cesty, která trvá 12 až 18 hodin, byla poskytnuta tři bezplatná jídla.

5. Za každý kalendářní den zahraniční pracovní cesty přísluší zaměstnanci stravné:

- ve výši základní sazby, jestliže pracovní cesta trvá déle než 18 hodin;
- ve výši 2/3 základní sazby, jestliže pracovní cesta trvá déle než 12 hodin, nejvýše 18 hodin;
- ve výši 1/3 základní sazby, jestliže pracovní cesta trvá 12 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, nebo déle než 5 hodin, pokud zaměstnanci vznikne za cestu na území ČR právo na tuzemské stravné;
- trvá-li doba strávená mimo území České republiky méně než 1 hodinu, zahraniční stravné se neposkytuje.

Základní sazba zaměstnanci přísluší ve výši základní sazby zahraničního stravného stanovené prováděcím právním předpisem vydaným podle § 189 ZP (Vyhláškou Ministerstva financí v platném znění) v celých měnových jednotkách příslušné cizí měny.

Výše zahraničního stravného zaměstnanci přísluší ze základní sazby zahraničního stravného pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví v kalendářním dni nejvíce času.

6. Bylo-li zaměstnanci během zahraniční pracovní cesty v zahraničí poskytnuto bezplatné jídlo, přísluší mu zahraniční stravné snížené za každé bezplatné jídlo o hodnotu:

- 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši 1/3 základní sazby;
- 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši 2/3 základní sazby;
- 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby.

Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá 5 až 12 hodin, byla poskytnuta dvě bezplatná jídla. Stravné zaměstnanci nepřísluší, pokud mu během zahraniční pracovní cesty, která trvá 12 až 18 hodin, byla poskytnuta tři bezplatná jídla.

PŘÍLOHA č. 4 – KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ SŽ

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Příloha č. 4 – Kondiční pobyty zaměstnanců SŽ je platná od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022.
2. Zaměstnavatel poskytuje kondiční pobyty (dále i *KOP*) vybraným skupinám zaměstnanců, uvedeným v tabulce č. 1 a v tabulce č. 2 této přílohy v zaměstnavatelem určených zařízeních na území České republiky.
3. Kondiční pobyty jsou poskytovány v délce 12 pobytových dní zaměstnancům SŽ, kteří splní podmínky dané touto přílohou a uzavřou se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí KOP dle této přílohy.
4. Zaměstnanec se bude v rámci KOP finančně spolupodílet na úhradě nákladů spojených se zajištěním KOP ve výši 100 Kč za každý absolvovaný pobytový den. Není-li se zaměstnancem dohodnuto jinak, úhrada se provádí jednorázovou srážkou ze mzdy po absolvování KOP (příp. před absolvováním pobytu platbou v hotovosti v pokladně).
5. Každému účastníku KOP je během pobytu poskytnuto nejméně 20 léčebných procedur. Výčet procedur je určen zaměstnavatelem na základě smlouvy s poskytovatelem KOP, v odůvodněných případech je podle aktuálního zdravotního stavu individuálně stanoven lékařem střediska po provedení vstupní lékařské prohlídky. Na závěr pobytu je provedena výstupní prohlídka s vyhotovením zprávy pro ošetřujícího lékaře. Účastník KOP je povinen léčebné procedury absolvovat ve stanovených časech. Nesplnění tohoto ustanovení je považováno za nedodržování programu KOP a může být důvodem pro vyloučení ve smyslu článku 4 této přílohy včetně povinnosti úhrady nákladů.

Léčebnými procedurami jsou např.:

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

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

7. SŽ 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 SŽ, 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 2021 splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u SŽ (ČD, ČD-C) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle tabulky č. 1 nebo tabulky č. 2 a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle PKS vykonávají,

b) zaměstnancům HZS s funkčním označením (zaměstnanci určení k výjezdové činnosti), kteří:

- v době nároku na KOP vykonávají po stanovenou týdenní pracovní dobu dle Přílohy č. 1, článku 2 některé ze zaměstnání HZS dle tabulky č. 1 této přílohy a zároveň odpracovali k 31. prosinci 2021 v těchto zaměstnáních nejméně 10 let u SŽ (ČD), nebo
- nepřetržitě odpracovali 20 let u SŽ (ČD) podle předchozí podmínky tohoto bodu, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazeni do jiných zaměstnání, která nejsou vyjmenována 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 SŽ (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 delšího 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 SŽ (ČD, ČSD).

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

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

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

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

Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP

1. Termín nástupu zaměstnance na KOP a středisko určuje zaměstnavatel.
2. Zaměstnavatel naplánuje, popřípadě přeplánuje (v souladu s ustanovením Přílohy č. 1, článku 6, bodu 3 této PKS) směny zaměstnance tak, aby se čerpání jednoho týdne dovolené v hodinách rovnalo stanovené týdenní pracovní době.
3. Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem.
4. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní událost 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 dočasné pracovní neschopnosti, úmrtní list rodinného příslušníka apod.). Takto nevyužité poukazy řeší OS cestou odboru personálního GŘ SŽ.

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 SŽ.

Další nárok zaměstnanci vznikne dle článku 2 bodu 3 této přílohy.

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 SŽ. SŽ 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 OJ, na GŘ SŽ 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 OS a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.

3. Vedoucí zaměstnanec OJ, na GŘ SŽ 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 SŽ do smlouvy s poskytovatelem KOP i do dohody se zaměstnancem o poskytnutí KOP.

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

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

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

Článek 5 – Závěrečné ustanovení

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

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

KZAM	Název
31516	vedoucí technik specialista (HZS) při splnění podmínky zařazení na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu
31601	traťový dispečer
31606	výpravčí
51611	hasič technik specialista
51612	hasič
51616	hasič specialista
51619	hasič strojník
51692	velitel čety
51693	velitel směny
51699	velitel družstva
83135	signalista
83137	výhybkář
Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu	
31597	dispečer železniční dopravní cesty
31598	vedoucí dispečer
31599	dozorčí provozu – vedoucí směny
31600	provozní dispečer
31695	samostatný elektrodispečer
41333	operátor železniční dopravy

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

KZAM	Název
13134	velitel jednotky hasičského záchranného sboru
31511	velitel požární stanice
31512	zástupce velitele jednotky
31645	správce tratí
31646	správce BaBH do 31. 12. 2020
	správce pozemních staveb od 1. 1. 2021
31649	správce EE,SŽE do 31. 12. 2020
	správce elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
31652	vrchní mistr tratí
31653	mistr tratí
31682	vrchní mistr sdělovací a zabezpečovací techniky

Příloha č. 4 PKS SŽ na rok 2022

KZAM	Název
31683	mistr sdělovací a zabezpečovací techniky
31684	návěstní technik do 31. 12. 2020 technik sdělovací a zabezpečovací techniky od 1. 1. 2021
31692	vrchní mistr EE, SŽE do 31. 12. 2020 vrchní mistr elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
31693	mistr EE, SŽE do 31. 12. 2020 mistr elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
31694	vedoucí elektrodispečinku
31698	elektromontér pevn.trakč.a silnopr.zař. do 31. 12. 2020 elektrotechnik železniční dopravní cesty od 1. 1. 2021
71144	četař
71146	pracovník údržby a oprav sdělovací a zabezpečovací techniky
71147	pracovník údržby a oprav EE, SŽE do 31. 12. 2020 pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
71148	pracovník údržby a oprav tratí
72333	opravář kolejových vozidel od 1. 1. 2021
72226	zámečnick kolejoých konstrukcí do 31. 12. 2020 zámečnick infrastruktury od 1. 1. 2021
72228	montér tratí
72424	provozní zámečnick EE, SŽE do 31. 12. 2020
71147	pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
72447	návěstní, spojový dozorce do 31. 12. 2020 mechanik sdělovací a zabezpečovací techniky od 1. 1. 2021
81805	řidič dráž.spec.voz. traťový strojník do 31. 12. 2020 pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího od 1. 1. 2021
81806	řidič dráž.spec.hnac.voz. MVTV do 31. 12. 2020
31698	elektrotechnik železniční dopravní cesty od 1. 1. 2021
71147	pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
81805	pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího od 1. 1. 2021
81807	řidič dráž.hnac.voz. infrastruktury do 31. 12. 2020
81805	pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího od 1. 1. 2021
31698	elektrotechnik železniční dopravní cesty od 1. 1. 2021
82903	kontrolor defektoskopista, diagnostik do 31. 12. 2020 defektoskopista od 1. 1. 2021
93392	traťový dělník
93399	traťový dělník obchůzkář do 31. 12. 2020
71148	pracovník údržby a oprav tratí od 1. 1. 2021

Příloha č. 4 PKS SŽ na rok 2022

KZAM	Název
Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu	
21146	ústřední dispečer
41335	komandující
83141	staniční dozorce
83142	dozorce výhybek
83143	závorář
83145	hradlař – hláskař

DOHODA O POSKYTNUTÍ KONDIČNÍHO POBYTU

Správa železnic, státní organizace, IČ: 70994234
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, zastoupená (jméno, příjmení, titul, funkce vedoucího
zaměstnance zastupujícího SŽ)
/dále jen zaměstnavatel/

a

(jméno, příjmení, titul, osobní číslo, název zaměstnání, organizační
složka SŽ)
/dále jen zaměstnanec/

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt (dále jen KOP)
dle Podnikové kolektivní smlouvy Správy železnic, státní organizace,
na rok 2022 (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 je povinen
se zúčastnit kondičního pobytu v celé délce přiděleného kondičního
pobytu.

Zaměstnanec, který se bez udání závažných důvodů nezúčastní KOP,
nastoupí na pobyt později, nebude se účastnit procedur a jiných
poskytovaných programů zdravotní péče nebo bez řádného udání
důvodu přeruší pobyt nebo ukončí dříve, bere na vědomí, že bude
z KOP vyloučen a uhradí skutečně vynaložené náklady podle článků III.,
IV. a V. této dohody. Tímto jednáním dochází u zaměstnance k trvalé
ztrátě nároku na KOP.

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 1 200 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 1 200 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.

Zaměstnanec souhlasí s tím, že zaměstnavatel předá údaje zaměstnance (jméno, příjmení, titul, rodné číslo, adresa bydliště) poskytovateli kondičních pobytů (v případě zaměstnance – pojištěnce Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra České republiky i této zdravotní pojišťovně).

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	V	dne
_____ Zaměstnanec		_____ (jméno, příjmení, funkce zaměstnance zastupujícího zaměstnavatele)	

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

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

PŘÍLOHA Č. 5 – PRAVIDLA PRO POSKYTOVÁNÍ NÁBOROVÉHO PŘÍSPĚVKU

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Příloha č. 5 - Pravidla pro poskytování náborového příspěvku je platná od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022.
2. Účelem zavedení náborového příspěvku je doplnění počtu zaměstnanců dlouhodobě nedostatkových zaměstnání. Příspěvek je poskytován zaměstnancům, kteří budou přijati do pracovního poměru k SŽ od 1. ledna 2022 do 31. prosince 2022.

Článek 2 – Podmínky a způsob vyplácení náborového příspěvku

1. Náborový příspěvek bude vyplácen zaměstnancům těchto níže uvedených zaměstnání po dosažení odborné způsobilosti (cílové zaměstnání uvedené v pracovní smlouvě), nejdříve však po skončení zkušební doby:

elektrotechnik železniční dopravní cesty (KZAM 31698)
technik sdělovací a zabezpečovací techniky (KZAM 31684)
výpravčí (KZAM 31606)
zaměstnanec, u kterého je požadována pro výkon sjednaného druhu práce platná licence strojvedoucího

2. Náborový příspěvek bude poskytován přijímaným zaměstnancům na základě dohody, jejíž součástí bude sjednání závazku setrvání zaměstnance v pracovním poměru u SŽ minimálně po dobu 5 let.
3. Návrh na přijetí zaměstnance s poskytnutím náborového příspěvku dává ředitel OJ ke schválení řediteli odboru personálního GŘ SŽ.
4. Celková výše náborového příspěvku je 75 000 Kč. V případě, že zaměstnanec v den přijetí má splněnou zaměstnavatelem požadovanou odbornou způsobilost nebo je držitelem platné licence strojvedoucího a předložil zaměstnavateli *Opis doplňkového osvědčení strojvedoucího dopravce*, je celková výše náborového příspěvku 100 000 Kč.
5. U zaměstnance, který si kvalifikaci musí doplnit, bude příspěvek vyplácen se mzdou za měsíc, v němž došlo k získání odborné způsobilosti pro dané zaměstnání, nejdříve však se mzdou za měsíc,

v němž došlo k uplynutí tříměsíční zkušební doby. U zaměstnance se splněnou odbornou způsobilostí bude celý příspěvek vyplacen se mzdou za měsíc, v němž došlo k uplynutí tříměsíční zkušební doby.

U zaměstnance, který je v den přijetí držitelem platné licence strojvedoucího a předložil zaměstnavateli *Opis doplňkového osvědčení strojvedoucího dopravce*, ne staršího jednoho roku, a v době tříměsíční zkušební doby ještě nezíská *Doplňkové osvědčení strojvedoucího SŽ*, bude příspěvek vyplacen se mzdou za měsíc, v němž zaměstnanec získá *Doplňkové osvědčení strojvedoucího SŽ*.

Výjimky z výše uvedených lhůt výplat náborového příspěvku může udělit ředitel odboru personálního GŘ SŽ na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím vedoucího zaměstnance OJ. Vedoucí zaměstnanec OJ projedná žádost zaměstnance s místně příslušnými odborovými organizacemi.

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

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