

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
Odborové sdružení železničářů
Unie železničních zaměstnanců
Svaz odborářů služeb a dopravy

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

ve znění 1., 2., 3. a 4. změny

Účinnost 1. změny je od 1. dubna 2009

Účinnost 2. změny je od 1. ledna 2010

Účinnost 3. změny je od 1. srpna 2010

Účinnost 4. změny je od 1. ledna 2011

OBSAH PKS SŽDC

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK	2
PREAMBULE.....	3
KAPITOLA I. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ	3
KAPITOLA II. - PRACOVNÍ DOBA, ODPOČINEK, POHOTOVOST, PŘEKÁŽKY.....	7
KAPITOLA III. - DOVOLENÁ.....	14
KAPITOLA IV - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP	15
KAPITOLA V. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ	19
KAPITOLA VI. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ	21
KAPITOLA VII. - PLATNOST PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY.....	23
PŘÍLOHA Č. 1 - SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ STÁTNÍ ORGANIZACE	
SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ DOPRAVNÍ CESTY	24
PŘÍLOHA Č. 2 - TABULKOVÁ ČÁST	
Tabulka pro převod minut na tisíce hodin	40
Pracovní doba v kalendářních dnech.....	41
Tabulky pro převod dovolené poskytované v kalendářních dnech na pracovní dny a naopak	42
PŘÍLOHA Č. 3 - POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM HZS SŽDC	43
PŘÍLOHA Č. 4 - INFORMAČNÍ SYSTÉM O MZDÁCH A ZAMĚSTNANOSTI	48
PŘÍLOHA Č. 5 - DŮLEŽITÉ OSOBNÍ PŘEKÁŽKY V PRÁCI, PŘI NICHŽ SE POSKYTUJE	
PRACOVNÍ VOLNO	50
SAMOSTATNÁ PŘÍLOHA: Memorandum o zachování sociálního smíru a poskytnutí záruk při realizaci projektu zadávání údržby a oprav železniční infrastruktury	

SEZNAM POUŽITÝCH ZNAČEK A ZKRATEK	
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
C-FKSP	Centralizované prostředky fondu kulturních a sociálních potřeb
C M	Mezinárodní sdružení železničářů a přátel železničářů
ČD	České dráhy akciová společnost
ČSD	Československé státní dráhy
DSP	Donpovodný sociální program
EEG	Elektroencefalograf
FIRAC	Mezinárodní sdružení železničářů radioamatérů
FISAIC	Mezinárodní federace pro kulturu a volný čas železničářů
EKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FMD	Federální ministerstvo dopravy (starší zkratka)
GŘ	Generální ředitel SŽDC
HZS HZS	Hasičská záchranná služba
IEEF	Mezinárodní sdružení železničářů esperantistů
KOP	Kondiční pobyt
KZAM	Klasifikace zaměstnání
MD	Ministerstvo dopravy (současná zkratka)
MDS	Ministerstvo dopravy a spojů (starší zkratka)
MOON	Mzdové a ostatní osobní náklady
NV	Nařízení vlády
OI	Organizační jednotka
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
OSŽ	Odborové sdružení železničářů
PKS	Podniková kolektivní smlouva
PV OSŽ	Podnikový výbor OSŽ
Ř SŽDC	Ředitelství SŽDC
SF	Sociální fond
SMS	Short Message Systems – systém krátkých zpráv (služba mobilní komunikace)
SOSaD	Svaz odborářů služeb a dopravy
SZP	Starý“ zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších
SŽDC	Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
VO	Výkonová odměna
ÚŘ ČSD	Ústřední ředitelství Československých státních drah (starší zkratka)
USIC	Mezinárodní sportovní sdružení železničářů
ZP	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů)
ZPP	Závodní preventivní péče
ŽDC	Železniční dopravní cesta
UŽZ	Unie železničních zaměstnanců

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

PREAMBULE

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace (dále jen „SŽDC“), jednající Ing. Janem Komárkem, generálním ředitelem, a zaměstnanci SŽDC, zastoupení Odborovým sdružením železničářů, Uníí železničních zaměstnanců a Svazem odborářů služeb a dopravy (dále jen „odborové organizace“), uzavírají ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, (dále i „ZP“) a ve smyslu zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, Podnikovou kolektivní smlouvu na období 2009-2013 (dále jen „PKS“).

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. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ

1.1 Zaměstnanost a podmínky při uvolňování zaměstnanců

1.1.1 Zaměstnavatel se zavazuje informovat odborové organizace o:

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

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

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

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

- a) upustí od úhrady půjček poskytnutých z FKSP nebo SF, pokud tomu nebrání platné právní předpisy;
- b) ponechá osobní ochranné pracovní prostředky ve smyslu směrnice pro poskytování OOPP, bez finanční náhrady;
- c) nebude vyžadovat ve smyslu kvalifikační dohody uzavřené dle § 143 SZP, nebo dle § 234 odst. 1, 2 ZP, vrácení nákladů spojených se zvýšením kvalifikace nebo jejich poměrné části.

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

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

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

1.1.6 Jako nepřetržitý pro účely zaměstnaneckých výhod a odměňování bude posuzován pracovní poměr zaměstnance SŽDC (dříve ČD), který byl ukončen z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr se SŽDC do 1 roku ode dne skončení původního pracovního poměru u SŽDC, pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem PKS v příslušném roce.

Obdobně se postupuje u bývalých zaměstnanců ČD, kteří v průběhu platnosti PKS 2008 skončili pracovní poměr u ČD z důvodu převzetí činnosti v rámci ověřovacích (pilotních) projektů, pokud v případě vrácení původních činností k SŽDC ke dni následujícímu po dni skončení daného projektu uzavřou nový pracovní poměr u SŽDC.

Osobám, které ukončily pracovní poměr u SŽDC v souvislosti s přiznáním plného invalidního důchodu z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (nevztahuje se na osoby, které si pracovní úraz u SŽDC (ČD) přivodily jednáním uvedeným v bodě 1.1.4 písm. a) až d), a které bezprostředně po odnětí plného invalidního důchodu uzavřou nový pracovní poměr u SŽDC) se doba, po kterou byl přiznán plný invalidní důchod, posuzuje pro účely penzijního připojištění a životního pojištění jako nepřetržitá.

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

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

1.1.8 Odstupné podle § 67 odst. 1 ZP se stanoví nebo zvyšuje o další násobky průměrného výdělku v letech 2009-2013 za následujících podmínek:

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

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

- další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do jednoho měsíce od data, kdy mu byla sdělena skutečnost,

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

- další dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“;
- b) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o dva násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru osamělému zaměstnanci (§ 350 ZP) trvale pečujícím 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 nejpozději do posledního dne třetího kalendářního měsíce 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“. Zaměstnanec předloží zaměstnavateli 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 jednoho měsíce od data, kdy mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“;
 - další dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku, skončí-li zaměstnanec pracovní poměr do konce kalendářního měsíce, ve kterém mu byla sdělena skutečnost, že ke konkrétnímu datu je nadbytečný a zároveň s ním byl sepsán „Zápis z jednání se zaměstnancem k organizační změně“;
- 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 nejpozději do posledního dne třetího kalendářního měsíce 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“, a který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval u SŽDC (ČD) nejméně 20 let a dovršil 55 let věku.

Takto definované odstupné se dále zvyšuje o:

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

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

- d) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o tři násobky průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí

pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v ust. § 52 písm. d) ve lhůtě do 30 dnů ode dne vystavení lékařského posudku, kterým pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu práce, sjednaném v pracovní smlouvě za předpokladu, že zaměstnavatel tomuto zaměstnanci nenabídne změnu pracovní smlouvy na pracovní místo, odpovídající zdravotní způsobilosti zaměstnance a jeho původnímu tarifnímu zařazení, a to ve sjednaném místě výkonu práce nebo v místě bydliště zaměstnance;

- e) odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku;
- f) odstupné podle § 67 odst. 1 ZP zvýšené o pětinašobek průměrného měsíčního výdělku náleží při skončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP zaměstnanci, který se stane nadbytečným u SŽDC pro důvody uvedené v § 52 písm. a) až c) v důsledku organizačních opatření souvisejících s převodem činností k jinému zaměstnavateli v případě, že ke skončení pracovního poměru dojde nejpozději do konce šestého kalendářního měsíce po datu přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele. Ustanovení se použije maximálně do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy.

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

1.2 Základní principy odměňování

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

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

1.2.3 Údaje o mzdovém vývoji a zaměstnanosti za SŽDC celkem budou předkládány k informaci odborovým organizacím měsíčně, nejpozději do 30. kalendářního dne po uplynutí příslušného měsíce v členění podle přílohy č. 4 této PKS. Zároveň budou tyto informace s odborovými organizacemi zaměstnavatelem čtvrtletně projednány v termínu do 45. kalendářního dne po skončení stanoveného čtvrtletí.

1.2.4 V případě, že index spotřebitelských cen úhrnem za ČR v průběhu roku 2010 dosáhne 103,0 procentních bodů, bude na návrh kterékoli ze smluvních stran zahájeno kolektivní vyjednávání, nejdříve však po uplynutí prvního pololetí roku 2010.

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

1.3 Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnancům

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

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

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

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

2.1 Vymezení pojmů

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

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí takové rozvržení pracovní doby, kdy délka pracovní doby je v jednotlivých týdnech stejná a délka směny nesmí přesáhnout devět hodin.

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

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

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

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

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

2.2 Zaměstnanci s individuálním rozvržením pracovní doby

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

2.3 Stanovená týdenní pracovní doba

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

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

- 1) Zaměstnancům, u nichž se z důvodu nemožnosti přerušeni práce poskytuje přiměřená doba pro oddech a jídlo, která se započítává do pracovní doby, se stanoví délka pracovní doby:
 - a) zaměstnancům pracujícím ve vícesměnném pracovním režimu v povolání (pracovních činnostech) KZAM 31610 – Dispečer ŽDC a KZAM 31695 – Samostatný elektrodispečer na 36 hodin.
 - b) ostatním zaměstnancům, kteří pracují ve vícesměnném pracovním režimu, a zaměstnancům s jednosměnným nerovnoměrným rozvržením pracovní doby, na 37,5 hodin.
- 2) Zaměstnancům, u nichž se poskytují přestávky na jídlo a oddech za podmínek a v rozsahu stanoveném ZP, které se nezapočítávají do pracovní doby, se stanoví délka pracovní doby na 37,5 hodin.
- 3) Ostatním zaměstnancům pracujícím v jednosměnném rovnoměrném pracovním režimu, kterým je dle § 88, odst. 1 a bodu 2.5.3 této PKS poskytnuta přiměřená doba na oddech a jídlo, a zaměstnancům v povolání pracovník dozoru se stanoví týdenní pracovní doba ve smyslu § 79 odst. 1 ZP na 40 hodin.

2.4 Rozvržení pracovní doby

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

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

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

Zaměstnavatel v rámci čtyřtýdenního období nezpracuje do plánu rozvrhu směn více než čtyři směny (u zaměstnanců pracujících letmo více než 3 směny) zasahující do dvou kalendářních dnů, jejichž délka je kratší než 8 hodin, pokud se nedohodne s odborovými organizacemi na úrovni organizační jednotky jinak.

2.4.2 V průběhu platnosti této PKS se určují pro rok 2009 dvě období pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby. První období se stanoví od 14. prosince 2008 do 31. března 2009, druhé období se stanoví od 1. dubna 2009 do 31. prosince 2009.

V letech 2010 - 2013 se období pro nerovnoměrné rozvržení stanovené týdenní pracovní doby stanoví na 52 týdnů, a to vždy od 2. ledna (v přestupném roce od 3. ledna) do 31. prosince příslušného kalendářního roku s tím, že pro 1. (v přestupném roce pro 1. a 2.) leden se může k této vyrovnávací době naplánovat norma pracovní doby odpovídající navýšení výše uvedeného rozvržení pracovní doby ve vyrovnávacím období o poměrnou část týdenní pracovní doby připadající na jeden kalendářní den (v přestupném roce na dva kalendářní dny). Pokud na 1. ledna (v přestupném roce na 1. a 2. ledna) připadne délka směny větší, úměrně se upraví rozvrh pracovní doby ve stanoveném vyrovnávacím období s tím, že vzniklý přesčas z těchto dnů se ve vyrovnávacím období započítá.

2.4.3 Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a prokazatelně s ním seznámit zaměstnance s pevným rozvržením pracovní doby nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení. Zaměstnavatel rozvrhne nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu tak, aby odpovídala stanovené týdenní pracovní době za vyrovnávací období.

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

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

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

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

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

2.5 Přestávky na jídlo a oddech

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

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

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

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

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

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

- a) 30 minut ve směně, nebo

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

2.6 Práce přesčas

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

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

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

Celkový rozsah práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad uvedený rozsah pouze na základě dohody se zaměstnancem. Období, ve kterém práce přesčas nesmí překročit u jednotlivých zaměstnanců v průměru 8 hodin týdně, se v kalendářním roce stanoví na 52 týdnů po sobě jdoucích, počínaje dnem 2. ledna (v přestupném roce 3. ledna) s tím, že pokud dojde k výkonu práce dne 1. ledna (v přestupném roce 1. ledna a 2. ledna), musí být výše uvedený průměr snížen ve stanoveném období o 1/52 doby práce přesčas, odpracované v tomto dni.

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

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

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

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

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

2.7 Směna

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

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

² § 49 zákona č. 266/1994 Sb. :

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

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

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

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

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

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

2.8 Dělená směna

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

2.9 Noční práce

2.9.1 Noční práce se řídí ustanovením § 78 a § 94 ZP. Je to práce konaná v noční době. Noční doba je doba mezi 22. a 6. hodinou. Zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

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

2.10 Pracovní doba v zúčtovacím období

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

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

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

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

2.11 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami

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

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

- a) v nepřetržitých provozech, při nerovnoměrně rozvržené pracovní době a při práci přesčas,
- b) u naléhavých opravných prací, jde-li o odvrácení nebezpečí pro život nebo zdraví zaměstnanců,

c) při živelních událostech a v jiných obdobných mimořádných případech.

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

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

2.12 Nepřetržitý odpočinek v týdnu

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

2.13 Přípravné práce, přípravné a odstavné doby

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

Za přípravné práce se považují:

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

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

2.13.3 Podle této PKS se za přípravné práce považují práce, které souvisejí s předáním a převzetím směny. Doby na předávku a převzetí se stanoví co nejúčelněji a hospodárně se zřetelem k místním podmínkám a dané technologii práce, dle následujících pravidel:

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

2.14 Střežení pracoviště

2.14.1 Pracoviště, na kterých vzniká potřeba jejich střežení, zaměstnavatel obsadí zaměstnancem, zařazeným v povolání pracovník dozoru, KZAM 93395. Jedinou náplní výkonu tohoto povolání je střežení pracoviště za účelem kontroly a sledování technických a technologických zařízení a zajištění komunikace s možností okamžitého nástupu k výkonu původní práce. Před směnou tohoto typu nemusí být poskytnut odpočinek. V případě, že výkon této práce je začleněn do dělené směny nebo navazuje na směnu, nesmí v souhrnu překročit maximální rozsah definice směny.

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

2.15 Pracovní pohotovost mimo pracoviště

2.15.1 Rozsah a dohoda o pracovní pohotovosti mimo pracoviště

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

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

- a) časovou platnost dohody (max. na 1 kalendářní rok),
- b) místo držení pracovní pohotovosti mimo pracoviště,
- c) způsob vyrozumění zaměstnance o potřebě výkonu práce,
- d) možnost vypovězení dohody.

2.15.3 Nařizování pracovní pohotovosti mimo pracoviště

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

Jestliže je zaměstnanec během pracovní pohotovosti mimo pracoviště povolán k provedení výkonu práce, začíná pracovní doba výkonem práce na určeném pracovišti. Do pracovní pohotovosti mimo pracoviště se také započítává doba od povolání k provedení výkonu práce do začátku výkonu práce a doba od ukončení výkonu práce, pokud tato doba spadá do naplánovaného času pracovní pohotovosti mimo pracoviště. V případě, že od doby povolání je nezbytné, aby zaměstnanec prováděl práce, jejichž charakter lze posuzovat jako přípravné práce, je tato činnost již posuzována jako výkon práce. Doba pracovní pohotovosti mimo pracoviště, při které nedojde k výkonu práce, se nezapočítává do pracovní doby. Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti mimo pracoviště nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas.

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

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

2.16 Překážky v práci

2.16.1 Překážky v práci z důvodu obecného zájmu

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

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

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

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

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

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

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

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

Zaměstnancům, kteří působí jako pořadatelé tuzemských kulturních a sportovních akcí organizovaných zaměstnavatelem ve spolupráci s odborovými organizacemi, se poskytne pracovní volno, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Za dobu poskytnutého pracovního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku s tím, že odborové organizace proplatí SŽDC uplatněnou refundaci.

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

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

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

2.16.2 Důležité osobní překážky v práci

Důležité osobní překážky jsou uvedeny v příloze č. 5 této PKS.

KAPITOLA III. - DOVOLENÁ

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

- a) 30 pracovních dnů (tj. 6 týdnů) u zaměstnanců s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 2) a 3) bodu 2.3,
- b) 42 kalendářních dnů (tj. 6 týdnů) u zaměstnanců HZS SŽDC s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou se stanovenou délkou pracovní doby podle odst. 1 b) bodu 2.3,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KAPITOLA IV. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP

4.1 Sociální oblast

4.1.1 Pracovní podmínky

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

4.1.2 Zdravotní a sociální zabezpečení

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

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

4.1.2.3 Rozhodnutí o nárokovosti na ochranný repelentní prostředek (přípravek odpuzující klíšťata) nebo očkování proti klíšťové encefalitidě zaměstnancům, kteří pracují v endemických oblastech výskytu klíšťové encefalidity a lymbské boreliózy, provede vedoucí zaměstnanec organizační jednotky ve spolupráci s příslušným lékařem ZPP a po projednání s odborovými organizacemi.

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

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

4.1.2.5 Kondiční pobyty

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

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

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

4.1.3 Zaměstnancké výhody

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

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

4.1.3.2 Připojištění zaměstnanců

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

4.1.3.3 Životní pojištění

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

4.1.3.4 Další dlouhodobé programy

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

4.1.3.5 Úschova kol

Vedoucí zaměstnanec organizační jednotky v případě potřeby vydá po projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi opatření k úschově kol a motocyklů, používaných zaměstnanci pro dojíždění do zaměstnání.

4.1.3.6 Stravování

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

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

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

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

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

Organizační jednotky SŽDC nabídnou zaměstnancům stravování obvyklým způsobem:

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

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

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

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

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

Organizační jednotka SŽDC nabídne svým zaměstnancům náhradní stravování v případě předpokládané a nepředpokládané odstávky stravovacího zařízení - formou poukázek na jídlo v nominální hodnotě 70,- Kč. V případě nepředpokládané odstávky stravovacího zařízení se poukázka na jídlo poskytuje od třetího dne odstávky.

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

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

Zaměstnavatel jako formu stravování nabídne zaměstnancům HZS SŽDC zařazených na vyjmenovaných pracovištích, pokud délka jejich směny přesáhne 12,5 hodiny a v průběhu směny jim nepřisluší stravné podle § 163 nebo § 170 ZP, další poukázku na jídlo v nominální hodnotě 50,- Kč. Okruh vyjmenovaných pracovišť určí svým opatřením ředitel HZS SŽDC v dohodě s příslušnými odborovými organizacemi.

4.1.3.7 Byty a ubytování

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

Zaměstnavatel bude přidělovat svým zaměstnancům uvolněné byty, se kterými má právo hospodařit SŽDC dle samostatné Směrnice generálního ředitele – *Hospodaření s bytovým fondem SŽDC, s.o.*, a pokynu generálního ředitele – *Přidělování uvolněných bytů s právem hospodaření SŽDC*.

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

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

4.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí

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

4.2.1 K odstraňování případných závad v oblasti BOZP, zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců vyčlení SŽDC finanční prostředky pro rok 2011 do celkové výše 30 mil. Kč. Požadavky do plánu pro rok 2011, projednané na úrovni organizačních složek a příslušných odborových organizací zašlou organizační jednotky příslušnému útvaru ředitelství SŽDC, který projedná celkový plán s odborovými organizacemi. Průběžné čerpání prostředků bude s odborovými organizacemi projednáno čtvrtletně.

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

4.2.3 Prověrky BOZP

4.2.3.1 SŽDC zorganizuje do 31. května v příslušném kalendářním roce prověrky BOZP a hygienických podmínek na všech pracovištích a zařízeních v dohodě a ve spolupráci s odborovými organizacemi, a to v souladu s ustanovením § 108, odst. 5 ZP.

Celková zpráva z prověrek BOZP, včetně dalšího společného postupu a návrhů na opatření bude po předchozím projednání s odborovými organizacemi předložena generálnímu řediteli a odborovým organizacím, a to do 30 dnů od ukončení prověrek BOZP. Odborové organizace budou čtvrtletně informovány o opatřeních ke zjištěným závadám.

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

Po ukončení šetření smrtelných a závažných pracovních úrazů poskytne SŽDC na požádání odborovým organizacím kompletní dokumentaci vyšetřování, kterou má k dispozici. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci na požádání opis jeho vyjádření k mimořádné události, které zaměstnanec poskytl SŽDC.

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

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

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

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

4.2.4.4 SŽDC bude poskytovat ochranné nápoje ve smyslu NV 361/2007 Sb.

4.2.5 Jednorázové odškodnění pozůstalých

SŽDC bude v případě odškodnění smrtelného pracovního úrazu postupovat dle ustanovení § 378 ZP.

4.3 FKSP

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

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

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

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

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

KAPITOLA V. - SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELE A ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

5.1 Smluvní strany se zavazují:

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

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

5.2 SŽDC písemně předloží a projedná s odborovými organizacemi návrhy materiálů zpracované pro potřeby SŽDC, řešící zejména následující problematiku:

- a) obecně stav zaměstnanosti – opatření ke snižování resp. zvyšování počtu zaměstnanců,
- b) změny v oblasti zdravotní péče a zdravotních podmínek pro výkon práce včetně prevence,
- c) BOZP včetně návrhů změn předpisů, směrnic, vyhlášek a poskytování OOPP a hygieny práce,
- d) návrhy změn výnosů, směrnic, metodických pokynů včetně metodických pokynů k aplikaci této PKS a předpisů z pracovněprávní a sociální oblasti.

5.3 V rámci přípravy organizačních změn projedná SŽDC informaci o návrzích úprav organizační struktury, organizačního řádu, popřípadě statutu. V případě, že návrh materiálu bude odborovým organizacím poskytnut také v elektronické podobě, bude rozhodujícím a závazným materiálem pro projednávání jeho písemná verze. Následně bez zbytečného odkladu poskytne SŽDC schválené znění konkrétního materiálu odborovým organizacím.

5.4 SŽDC poskytne odborovým organizacím písemné informace:

- a) čtvrtletně přehled souhrnných ekonomických informací o činnosti SŽDC a organizačních jednotek;
- b) veškeré předpisy a vnitroorganizační nařízení v těch případech, kdy se k nim odborové organizace na základě právních předpisů vyjadřují.

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

Obdobně postupují na svých úrovních vedoucí zaměstnanci organizačních jednotek SŽDC a odborové organizace s tím, že rozsah poskytovaných informací je vymezen v příloze č. 4 této PKS.

5.5 Odborové organizace předem informují zaměstnavatele o termínech svých jednání na kalendářní pololetí. Jednání se konají nejméně jedenkrát v intervalu nejméně 35 kalendářních dnů, není-li dohodnuto jinak. Zaměstnavatel předkládá materiály k projednání nebo informaci odborovým organizacím v dohodnutých termínech. Dohodnutým termínem se rozumí u materiálů určených k projednání nejméně 14 kalendářních dní, u materiálů určených k informaci nejméně 7 kalendářních dní před stanoveným datem jednání odborové organizace, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak. Na úrovni organizačních jednotek SŽDC a odborových organizací jsou četnost a obsah jednání dohodnuty individuálně.

Při dodržení stanoveného postupu zaměstnavatele zařadí odborové organizace předložené materiály do programu jednání a umožní jejich projednání. Pokud odborová organizace plánované jednání bez předchozí dohody se zaměstnavatelem zruší nebo při splnění podmínek projednání odmítne, považuje se materiál za projednaný.

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

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

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

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

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

Odborové organizace uhradí externí provozní náklady (tarif externích poskytovatelů, SMS brána, internet). SŽDC tímto nenese odpovědnost za oprávněnost používání licencí. SŽDC umožňuje v rámci tohoto ustanovení odborovým organizacím i využití přístupu do elektronické pošty SŽDC.

Úhrada nákladů ve smyslu § 277 ZP bude realizována:

- a) pro odborové orgány odborových organizací v souladu se *Zásadami pro hospodaření s centralizovanými prostředky FKSP SŽDC*,
- b) pro odborové organizace a organizační jednotky v souladu se *Zásadami pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb státní organizace Správa železniční dopravní cesty pro příslušný kalendářní rok*, platnými pro organizační jednotku.

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

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

KAPITOLA VI. – VŠEOBECNÁ USTANOVENÍ

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

Zaměstnavatel poskytne pravidelné informace o průběhu kolektivního vyjednávání dle § 25 odst. 3 ZP v souladu s „*Dohodou o zásadách kolektivního vyjednávání ...*“.

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

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

6.2 Potřeba úpravy zvláštnosti vztahů může být v organizačních jednotkách vyjádřena dohodou vedoucího zaměstnance organizační jednotky a odborových organizací. Dohoda přitom může pouze rozpracovat ustanovení PKS na místní podmínky, avšak nezakládá další pracovní právní nároky zaměstnanců. Předmětnou dohodu neprodleně doručí v písemné a datové podobě:

- a) vedoucí zaměstnanec organizační jednotky zaměstnaneckému odboru Ř SŽDC,

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

6.3 Kontrola plnění PKS bude provedena pololetně, a to písemnou formou, pokud není v jednotlivých ustanoveních této PKS uvedeno jinak. Výsledky plnění PKS se následně projednají v pracovní skupině určené pro kolektivní vyjednávání. Povinností zúčastněných stran je neodkladně se o splnění závazku informovat včetně poskytnutí příslušných podkladů.

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

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

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

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

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

6.9 Nedílnou součástí této PKS jsou její přílohy:

1. Směrnice pro odměňování zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty
 2. Tabulková část
 3. Poskytování kondičních pobytů zaměstnancům HZS SŽDC
 4. Informační systém o mzdách a zaměstnanosti
 5. Důležité osobní překážky v práci, při nichž se poskytuje pracovní volno
- Samostatná příloha: Memorandum o zachování sociálního smíru a poskytnutí záruk při realizaci projektu zadávání údržby a oprav železniční infrastruktury

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

- a) Memorandum o zachování sociálního smíru a poskytnutí záruk při realizaci projektu zadávání údržby a oprav železniční infrastruktury ze dne 5.12.2008,
- b) Koncepce částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění ze dne 9.9.2008.

Po dobu platnosti této PKS budou konkrétní ustanovení s dopadem na pracovněprávní vztahy zapracována do vnitropodnikových předpisů, případně PKS.

K tomu SŽDC zajistí do zadávací dokumentace pro výběr případného zhotovitele na údržbu a opravy železniční infrastruktury zapracování podmínek, které vyplývají z výše uvedených materiálů a PKS. Následně budou tyto podmínky zapracovány do smluv s vybranými zhotoviteli.

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

KAPITOLA VII. - PLATNOST PODNIKOVÉ KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

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

V Praze dne 18.12.2008

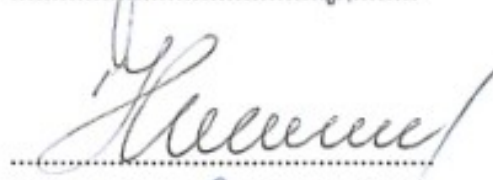
Za Správu železniční dopravní cesty, státní organizaci:

Generální ředitel Ing. Jan KOMÁREK



Za Podnikový výbor OSŽ SŽDC:

Předseda Adolf HRADÍLEK



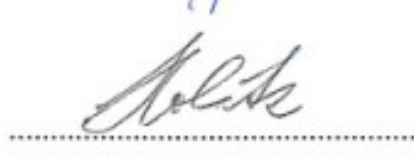
Za UŽZ:

Viceprezident Stanislav TROJAN



Za Generální radu SOSaD:

Předseda Pavel HOLEŠTA



SMĚRNICE PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ STÁTNÍ ORGANIZACE SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ DOPRAVNÍ CESTY

OBECNÁ ČÁST

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

§ 1

Rozsah platnosti

Tato Směrnice se vztahuje na všechny zaměstnance SŽDC.

§ 2

Základní pojmy, zkratky a značky

Pro účely této Směrnice se definují základní pojmy:

- zaměstnanec – osoba v pracovněprávním vztahu (osoby s uzavřenou pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce, dohodou o pracovní činnosti a osoby, jejichž poměr vznikl jmenováním);
- mzda – peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci; složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků; mzda přísluší zaměstnanci za vykonanou práci; za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost;
- časová mzda – základní forma mzdy, která je vyjádřena součinem mzdové sazby (tarifní mzdy) stanovené za jednotku pracovní doby (měsíc, hodina) a počtu odpracovaných jednotek zaměstnancem;
- organizační složka – ředitelství a organizační jednotka;
- mzdové zařazení zaměstnance a dohoda o mzdových nárocích (smluvní mzda), manažerská smlouva – dokumenty, ve kterých se stanoví nebo sjedná mzda, případně další náležitosti s ní spojené;
- funkce, povolání – zkrácený název popisu určitých pracovních činností, vyjadřujících druh práce sjednaný zaměstnancem v pracovní smlouvě nebo dohodnutý jmenováním do funkce. Seznam funkcí, povolání a popis pracovních činností s nimi spojených je uveden v tzv. Kvalifikačním katalogu;
- kvalifikační katalog – soupis všech používaných funkcí a povolání u SŽDC včetně rozlišení prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a podle druhu a oboru vykonávané práce;
- stupeň vykonávané práce – číselné vyjádření složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce příslušné funkce, příslušného povolání v Kvalifikačním katalogu; u jednotlivých funkcí a povolání jsou uvedeny možnosti použití stupňů vykonávané práce v rozpětí tarifního stupně 1 až 16;
- tarifní stupeň – konkrétní, jedním číslem popsané, zařazení zaměstnance do některého ze stupňů vykonávané práce;
- zaručená mzda – mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle smlouvy (smluvní mzda) nebo mzdového výměru (tarifní mzda);
- stanovená týdenní pracovní doba – doba definovaná délkou pracovní doby;

- směna – část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat;
- práce přesčas – práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn; u zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu;
- noční práce – práce konaná zaměstnancem v noční době; noční doba – doba mezi 22.00 a 6.00 hod.; zaměstnancem pracujícím v noci se rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně tři hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích;
- pracovní pohotovost – doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby provedena nad rámec výkonu jeho rozvrhu pracovních směn; pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele;
- prostoji – je druhem překážky v práci na straně zaměstnavatele;
- vícsměnný režim – je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích;
- nepřetržitý režim – je režim práce, v němž se zaměstnanci vzájemně pravidelně střídají ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích;
- týdnem – je každé období na sebe navazujících 7 dnů;
- vedoucí zaměstnanec – zaměstnanec na jednotlivém stupni řízení zaměstnavatele, který je oprávněn stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

§ 3

Obecná ustanovení

1. Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Na základě dohod konaných mimo pracovní poměr se poskytuje odměna z dohody.
2. Mzda se skládá z tarifní mzdy a dalších mzdových složek poskytovaných v rozsahu a formě stanovené touto směrnicí. Poskytování jiných než uvedených složek mzdy, či jejich uplatňování v jiné, než touto směrnicí uvedené formě, není dovoleno.
3. Zaměstnancům je podle této směrnice poskytována též odměna za pracovní pohotovost mimo pracoviště a náhrada mzdy.

§ 4

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

1. Základním způsobem odměňování zaměstnanců SŽDC je zařazení do příslušného tarifního stupně.
2. SŽDC zařazuje zaměstnance na základě sjednaného druhu práce do příslušné funkce, povolání a v souladu se zařazením mu stanoví podle Kvalifikačního katalogu tarifní stupeň odpovídající stupni převážně vykonávané práce, případně uzavře se zaměstnancem smluvní mzdu podle „Podmínek pro uzavírání smluvní mzdy“ uvedených v § 36 až § 38 této Směrnice.
3. Příslušný vedoucí zaměstnanec je povinen přidělovat zaměstnanci především pracovní činnosti odpovídající přiznanému tarifnímu stupni. Jestliže výkon pracovní činnosti zaměstnance přestane odpovídat přiznanému tarifnímu stupni, provede se nové zařazení, nejpozději v následujícím měsíci.
4. Za správnost zařazení zaměstnance odpovídají zaměstnanecké útvary.

5. Zařazení zaměstnance do tarifního stupně schvaluje generální ředitel nebo ředitel příslušné organizační jednotky.
6. Pokud z důvodu provozní potřeby vykonává zaměstnanec v rámci povolání stejnou pracovní činnost, která odpovídá vyššímu tarifnímu stupni, a tato činnost v rámci stanoveného výkonu práce převažuje, přísluší zaměstnanci mzda podle převážně vykonávané práce.

§ 5

Tarifní mzda

1. Zaměstnanci přísluší měsíční tarifní mzda stanovená v příslušném tarifním stupni, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na stanovení hodinové tarifní mzdy, např. při kratší pracovní době. Stupnice mzdových tarifů je uvedena v § 6 této Směrnice. Při kratší pracovní době náleží mzda odpovídající této kratší době.
2. Tarifní mzdu stanovuje zaměstnanci generální ředitel nebo ředitel příslušné organizační jednotky.
3. Zaměstnanci, kterému se tarifní mzda zvyšuje nebo snižuje, přísluší její nová výše ode dne účinnosti tohoto rozhodnutí.
4. Stanovení tarifní mzdy tj. zařazení do povolání, funkce, určení tarifního stupně, se provádí na předepsaném formuláři mzdového výměru zaměstnance, a to ve dvou vyhotoveních určených pro zaměstnance a zaměstnanecký útvar. Na mzdovém výměru zaměstnance se stanovuje měsíční tarifní mzda. Při kratší pracovní době náleží mzda odpovídající této kratší pracovní době.
5. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru.
6. Zaměstnanci s uzavřenou smluvní mzdou přísluší mzda podle podmínek dohodnutých v příslušné smlouvě.
7. Za správnost údajů uvedených na mzdovém výměru nebo na dohodě o mzdových nárocích zaměstnance odpovídá zaměstnanecký útvar.

§ 6 Stupnice mzdových tarifů

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

Tarifní stupeň	Měsíční tarif	Hodinový tarif pro týdenní prac. dobu 40 hod.	Hodinový tarif pro týdenní prac. dobu 37,5 hod.	Hodinový tarif pro týdenní prac. dobu 36 hod.
1	10 600	60,90	65,00	67,70
2	11 750	67,60	72,10	75,10
3	13 150	75,60	80,70	84,00
4	14 340	82,50	87,90	91,60
5	15 730	90,40	96,50	100,50
6	17 240	99,10	105,70	110,10
7	18 700	107,50	114,70	119,50
8	20 100	115,60	123,30	128,40
9	21 650	124,50	132,80	138,30
10	23 350	134,30	143,20	149,20
11	24 700	142,00	151,50	157,80
12	26 300	151,20	161,30	168,00
13	27 700	159,30	169,90	177,00
14	29 200	167,90	179,10	186,50
15	32 500	186,90	199,30	207,60
16	35 800	205,80	219,60	228,70

§ 7 Mzdové formy

- SŽDC odměňuje zaměstnance především časovou mzdou. O zavedení jiných typů mezd rozhoduje po projednání s odborovými organizacemi generální ředitel, a to přede dnem účinnosti uvedeného rozhodnutí.
- K tarifní mzdě se poskytují další složky mzdy podle této Směrnice.

§ 8 Evidence pracovní doby

- Na každém pracovišti je povinnost vést prokazatelným způsobem následující evidenci u každého zaměstnance:
 - pracovní doby,
 - práce přesčas,
 - pracovní pohotovosti na jiném dohodnutém místě,
 - noční práce.
- Způsob vedení evidence pracovní doby je dán samostatnou Směrnicí GR.

§ 9 Mzda za práci přesčas

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

2. Za dobu práce přesčas ^{*3} přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok (dále jen „dosažená mzda“) a příplatek ve výši:

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

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

3. Mzda za vykonanou práci přesčas (bez příslušného příplatku) je splatná vždy ve stanoveném termínu podle ustanovení § 45 této směrnice, bez ohledu na to, zda zaměstnanec za práci přesčas čerpá náhradní volno či nikoliv ^{*4}.

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

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

§ 10

Mzda za práci v noci

Za práci v noci přísluší zaměstnanci dosažená mzda, na kterou vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek ve výši 11 % průměrného výdělku nejméně však 15,- Kč za hodinu práce v noci.

§ 11

Příplatek za režim práce

1. Zaměstnancům, kteří pracují na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu ve směnách denních a nočních se poskytuje příplatek ve výši 10,- Kč za každou odpracovanou hodinu v příslušné směně.

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

3. Zaměstnancům, kteří pracují na výlukách trvajících nejméně 3 hodiny, se poskytne příplatek ve výši 7,- Kč za každou hodinu výkonu práce v době od 14.00 do 22.00 hodin. Pro účely tohoto příplatku se do délky výluky započítává i doba přípravných prací, které s výlukou bezprostředně souvisí.

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

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

³ § 93 ZP

⁴ § 114 ZP

§ 12

Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Za práci o sobotách a nedělích přísluší zaměstnanci příplatek, a to i tehdy, čerpal-li zaměstnanec za práci přesčas konanou v sobotu a neděli náhradní volno. Výše příplatku je stanovena na 11 % průměrného výdělku, nejméně však 16,- Kč za hodinu práce.

§ 13

Mzda za práci ve svátek

1. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.
2. 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.

§ 14

Příplatek za zaškolování

1. Zaměstnanci, který je při výkonu vlastní práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby pověřen zaškolováním zaměstnance (zaměstnanců) nebo žáka (žáků) a dohledem na jeho (jejich) práci, přísluší po dobu zaškolování, kromě mzdy za výkon vlastní práce, příplatek za zaškolování.
2. Výši příplatku určí příslušný vedoucí zaměstnanec s přihlédnutím k náročnosti zaškolování, k možnosti výdělkové ztráty školitele, k počtu zaškolovaných zaměstnanců nebo žáků, popř. k osobě zaškolovaného (např. mladistvý, osoba se změněnou pracovní schopností), v rozsahu 6 až 10 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.

§ 15

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Výše příplatku ve smyslu § 117 ZP je stanovena:

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

§ 16

Příplatek za práci ve výškách a nad volnou hloubkou

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

Výše příplatku v členění podle místa výkonu práce je:

Výška	Kč za hodinu práce v omezeném pracovním prostoru na pracovních plošinách a ve vnucených polohách bez pracovních plošin
od 5 metrů	10,-

od 10 metrů	15,-
od 50 metrů	20,-

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

§ 17

Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS SŽDC

1. Zaměstnancům HZS SŽDC ve stejnokroji s funkčním označením*⁵ se poskytuje služební příplatek:

Tarifní stupeň	Příplatek Kč měsíčně
5	530
6	600
7	750
8	900
9	1050
10	1200
11	1350
12	1500
13	1550
14	1600
15	1650
16	1880

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

§ 18

Příplatek za práci v dělené směně

- Za obtížnost pracovního režimu při výkonu práce v dělené směně se zaměstnancům, kteří odpracují dělenou směnu, poskytuje příplatek za dobu rozdělení v intervalu od 1 do 120 minut včetně ve výši 50 % a nad 120 minut ve výši 35 % průměrného výdělku, vždy však nejméně 42,- Kč za hodinu rozdělení. Příplatek za práci v dělené směně náleží pouze za dobu plánovaného rozdělení směny, pokud na tuto dobu není nařízeno střežení pracoviště, nebo případná práce přesčas.
- Příplatek za práci v dělené směně se zaměstnancům poskytne také při výkonu práce přesčas nad stanovenou pracovní dobu, pokud nařízená práce přesčas svým charakterem odpovídá původně plánované směně rozdělené na více částí. Tato výjimka se týká pouze směn, které byly plánovány rozvrhem směn jako směny dělené, a to za stejných podmínek a ve stejném rozsahu.

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

§ 19

Mzda při výkonu jiné práce

Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci, než je sjednaná v pracovní smlouvě z důvodů uvedených v § 41 odst. 1 písmeno a), b), c), d) a odst. 4 ZP, přísluší mu mzda podle vykonané práce. Je-li tato mzda nižší než mzda podle práce konané před převedením, přísluší mu po dobu převedení doplatek podle § 139 ZP do výše průměrného výdělku.

§ 20

Doplatek do minimální mzdy

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

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

§ 21

Odměna za pracovní pohotovost

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

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

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

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

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

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

§ 22

Náhrada za svátek

1. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

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

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. Svátkem pro účely této směrnice se rozumí státní svátky a ostatní dny považované za svátky podle obecně závazných právních předpisů.*⁶

⁶ Zákon č.245/2000 Sb., o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

§ 23

Překážky na straně zaměstnavatele

Zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele přísluší:

- a) nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj a nebyl-li převeden na jinou práci (viz § 19 této Směrnice), přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % jeho průměrného výdělku;
- b) nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % jeho průměrného výdělku;
- c) vymezí-li, v souladu s § 209 ZP, generální ředitel v písemné dohodě s odborovými organizacemi vážné provozní důvody, pro které nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci, a nebyl-li zaměstnanec převeden na jinou práci (viz § 19 této Směrnice), stanoví se náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

§ 24

Odměňování při nařízených lékařských prohlídkách

1. Vyšetření ve zdravotnickém zařízení je důležitou osobní překážkou v práci, za kterou zaměstnanci přísluší pracovní volno na nezbytně nutnou dobu a náhrada ztráty na výdělku ve výši průměrného výdělku zaměstnance (§ 103 odst. 1 písm.e) ZP).
2. Pokud zaměstnanci vykonají zaměstnavatelem nařízenou lékařskou prohlídku mimo stanovený rozvrh směn, poskytne se za dobu nařízeného lékařského vyšetření odměna odpovídající časové mzdě příslušného hodinového tarifu dle přiznaného tarifního stupně zaměstnance.

§ 25

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

1. Účast na školení, nebo jiných formách přípravy anebo studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce, sjednané v pracovní smlouvě, je odměňována jako výkon práce.*⁷ Obdobně se postupuje i v případě odborného školení, pravidelného poučování a přezkušování nařízeném zaměstnavatelem jako povinnost vyplývající z výkonu dohodnutého druhu práce podle příslušných předpisů.
2. Při odměňování účasti na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytnými pro řádný výkon práce sjednané v pracovní smlouvě, se postupuje podle obecně platných právních předpisů.*⁸

§ 26

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely

1. Při zjišťování průměrného výdělku se postupuje v souladu s § 351 až § 362 ZP, v platném znění.
2. Pravděpodobný výdělek se zjišťuje teprve tehdy, když vznikne jeho potřeba pro náhradu mzdy. V případě zaměstnance, který v celém rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dní, vypočítá se místo průměrného výdělku pravděpodobný výdělek. Tento pravděpodobný výdělek se použije pro celé následující čtvrtletí.

V případě nového zaměstnance, který nastoupil do pracovního poměru v průběhu kalendářního čtvrtletí a v tomto období vznikne potřeba výpočtu průměrného výdělku, použije se pravděpodobný výdělek, a to až do té doby, než má zaměstnanec odpracováno alespoň 21 dnů.

Jestliže je v rozhodném období zúčtována k výplatě mzda nebo část mzdy, poskytovaná za období delší než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjišťování průměrného výdělku její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí; zbývající část (části) této mzdy se zahrne

⁷ § 230 odst. 2 ZP

⁸ § 205 ZP

(zahrnou) do hrubé mzdy při zjišťování průměrného výdělku v dalším období (dalších obdobích). Počet dalších období se určí podle celkové doby, za kterou se mzda poskytuje.

§ 27

Proplácení zlomků hodin

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

PRAVIDLA POSKYTOVÁNÍ ODMĚN

§ 28

Účel poskytování odměn

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

§ 29

Poskytované odměny

1. V rámci SŽDC se poskytují následující druhy odměn:
 - a) výkonová odměna (§ 30),
 - b) mimořádná odměna (§ 31),
 - c) odměna za zastupování (§ 32),
 - d) odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru (§ 33).
2. Celková výše prostředků použitelných na odměny je závislá na použitelném objemu mzdových prostředků. Rozdělení prostředků, určených na odměny a stanovení podmínek, za kterých budou odměny vyplaceny, je v pravomoci generálního ředitele nebo ředitele organizační jednotky při respektování ustanovení této Směrnice.

§ 30

Výkonová odměna

1. Podmínky pro přiznání výkonové odměny jsou dány samostatnou směrnicí GŘ nebo ředitele příslušné organizační jednotky, po projednání s příslušnými odborovými organizacemi, případně v souladu s obecně platnými právními předpisy.
2. Výkonová odměna se uplatní u zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou.
3. Směrnice k výkonovým odměnám musí být zpracována v souladu s touto Směrnicí a musí obsahovat zejména druh, výši výkonové odměny, hodnocení a schvalování ukazatelů výkonové odměny, období, za které se výkonová odměna poskytuje, průběh výkonové odměny v návaznosti na plnění stanovených ukazatelů, splatnost a počátek účinnosti.
4. Pro výpočet výkonové odměny je stanovena základna ve výši tarifní mzdy zaměstnance za odpracovanou dobu. Přislíbená základní sazba VO pro každého zaměstnance se stanovuje ve výši minimálně 3,45 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu.
5. Vedoucí organizační jednotky vydá po projednání s odborovými organizacemi pravidla pro poskytování VO, ve kterých stanoví:
 - a) ukazatele (konkrétní pracovní úkoly, hodnotitelná kritéria) vycházející z pracovní činnosti zaměstnanců a charakteristiky výkonu práce daného povolání, způsob jejich sledování a hodnocení, včetně zaměstnanců, kteří jsou za sledování a hodnocení odpovědní,
 - b) období, za které se poskytuje,

- c) způsob prokazatelného seznámení zaměstnance s vyhlášením sazby VO před počátkem období, za které se VO poskytuje a způsob možnosti seznámení se zaměstnancem s případným krácením VO před výplatou mzdy,
- d) způsob vedení písemné dokumentace o poskytování VO,
- e) splatnost,
- f) počátek účinnosti pravidel.

§ 31

Mimořádná odměna

1. Mimořádnou odměnu lze poskytnout ve výjimečných případech, a to za splnění mimořádných a jednorázových úkolů a za mimořádně úspěšné výsledky hospodaření.
2. Mimořádnou odměnu lze též poskytnout podle § 224, odst. 2b), ZP za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo při živelních událostech, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek. Tyto odměny jsou považovány za nemzdová plnění a nezapočítávají se do hrubé mzdy pro účely zjišťování průměrného výdělku.
3. Mimořádnou odměnu pro zaměstnance stanoví generální ředitel nebo ředitel příslušné organizační jednotky. Podmínky pro přiznání mimořádné odměny jsou dány samostatnou Směrnicí generálního ředitele, případně opatřením ředitele příslušné organizační jednotky, po projednání s příslušnými odborovými organizacemi. Směrnice i opatření musí obsahovat zejména účel poskytování, okruh zaměstnanců, kterým má být odměna poskytnuta, podmínky a kritéria pro poskytování odměn.
4. Mzdové náklady určené k výplatě mimořádných odměn v příslušném kalendářním roce mohou činit pro organizační jednotky maximálně 0,5 % z ročního plánu mzdových prostředků.

§ 32

Odměna za zastupování

Zaměstnanci, pověřenému zastupováním jiného zaměstnance, náleží odměna za zastupování až do výše rozdílu jejich mezd. O výši odměny rozhodne na základě úrovně zastupování v rozhodném období vedoucí zaměstnanec organizační jednotky nebo generální ředitel. Pro výpočet se vychází z průměru pro pracovní právní účely za předcházející kalendářní čtvrtletí a vypočtená výše odměny se uplatňuje po celou dobu zastupování. Odměna náleží nejdříve po čtyřech týdnech souvislého zastupování, a to od prvního dne zastupování, za odpracovanou dobu. O zastupování musí být vedena písemná evidence a předávána spolu s docházkou.

§ 33

Odměna při významném životním výročí a prvním skončení pracovního poměru

1. Zaměstnanci se k ocenění přínosu praktických a teoretických dovedností poskytnou odměna při příležitosti:
 - a) životního jubilea 50 let věku,
 - b) prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní důchod nebo po předchozím rozhodnutí o přiznání plného invalidního důchodu, přičemž tato odměna nenáleží zaměstnanci, kterému byla již poskytnuta v minulosti při skončení pracovního poměru s využitím tzv. DSP, a který znovu nastoupil do pracovního poměru k SŽDC,
 - c) skončení pracovního poměru dohodou podle § 49 ZP z důvodu nadbytečnosti v souvislosti s využitím DSP dle NV č. 370/2007 Sb.
2. O výši odměny v rozmezí 9 000,- až 14 000,- Kč rozhodne generální ředitel nebo ředitel organizační jednotky po projednání s příslušnou odborovou organizací.

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

§ 34

Odměňování při vadné práci

1. Vyrobí-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoliv však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec zmetek nezavinil, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.
2. Shodně s ustanovením první věty předchozího odstavce se postupuje, jakmile zaměstnanec zaviní nehodu, mimořádnou událost a dále v práci nepokračuje. Náhrada mzdy se poskytne pouze v případě, pokud se prokáže, že zaměstnanec nenese na nehodě, mimořádné události spoluvinu.

§ 35

Společná ustanovení k odměnám

1. Odměny se vyplácejí v nejbližším technicky zvládnutelném výplatním termínu po vyhodnocení úkolů.
2. V případě nepříznivého ekonomického vývoje může generální ředitel rozhodnout o odložení výplaty odměny, případně o krácení odměn u všech zaměstnanců SŽDC, včetně organizačních jednotek a bezprostředně informuje o této skutečnosti odborové organizace.

DALŠÍ USTANOVENÍ

Podmínky pro uzavírání smluvní mzdy, manažerské smlouvy

§ 36

Rozsah platnosti

1. Tyto „Podmínky pro uzavírání smluvní mzdy“ (dále i „Podmínky“) se vztahují na všechny zaměstnance, se kterými bude v souladu s těmito „Podmínkami“ a „Směrnici o mzdových nárocích – smluvní mzdy“ uzavřena smluvní mzda.
2. Smluvní mzdu lze uzavřít :
 - a) se zaměstnanci vykonávajícími povolání, u něhož je možnost uzavření smluvní mzdy uvedena ve schválené systemizaci,
 - b) s dalšími zaměstnanci na základě rozhodnutí generálního ředitele (tzv. na jméno).

§ 37

Obecná ustanovení

1. Smluvní mzdu může uzavřít generální ředitel se:
 - a) zaměstnanci ředitelství podle schválené systemizace,
 - b) řediteli organizačních jednotek.
2. Smluvní mzdu může uzavřít ředitel příslušné organizační jednotky s ostatními zaměstnanci, kteří mu jsou podřízeni dle schválené systemizace předem projednané s odborovou organizací.
3. Forma a obsah uzavíraných smluv je určena samostatnou směrnicí GR.
4. Uzavíraná smlouva „dohoda o mzdových nárocích“ obsahuje zejména:
 - a) funkci, druh vykonávané práce,

- b) stanovení zaručené části smluvní mzdy,
 - c) stanovení nezaručené části smluvní mzdy,
 - d) ukazatele podmiňující přiznání nezaručené části smluvní mzdy,
 - e) stanovení doby účinnosti smlouvy.
5. Sjednáním mzdy podle předchozích bodů nejsou dotčeny nároky zaměstnance na:
- a) náhradu mzdy,
 - b) mzdu a náhradu mzdy ve svátek (§ 13 a § 22 této Směrnice),
 - c) příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (§ 15 této Směrnice),
 - d) příplatek za práci v noci (§ 10 této Směrnice),
 - e) příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 12 této Směrnice),
 - f) odměnu za pracovní pohotovost mimo pracoviště (§ 21 této Směrnice),
 - g) odměnu (§ 31, § 32 a § 33 této Směrnice).
6. Navýšení smluvních mezd bude řešeno v souladu s dohodnutým nárůstem nominální mzdy, včetně pohyblivé složky mzdy.
7. Snížení smluvních a manažerských mezd určuje generální ředitel tak, aby v průměru došlo k jejich snížení pro rok 2011 diferenciovaně o 10 % oproti skutečnosti roku 2010.

§ 38

Závěrečné ustanovení ke smluvní mzdě

1. Správní rada uzavírá s generálním ředitelem manažerskou smlouvu. V konkrétních případech může generální ředitel uzavřít manažerskou smlouvu s dalšími vedoucími zaměstnanci ve své přímé podřízenosti.
2. V ostatním platí ustanovení této Směrnice, ustanovení uzavřené smlouvy o mzdě - dohodě o mzdových nárocích a obecně závazné právní předpisy.

Dohody

§ 39

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr

1. Uzavírání dohod o práci konané mimo pracovní poměr se řídí ustanoveními ZP (zejména § 74 až § 77) a následujícími ustanoveními.
2. Dohodu o práci konané mimo pracovní poměr lze uzavřít ve formě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

§ 40

Dohoda o provedení práce

1. Dohoda o provedení práce se uzavírá k provedení zpravidla uceleného neopakujícího se úkolu vymezeného výsledkem práce, který není možné zajistit zaměstnanci SŽDC v rámci jejich pracovních činností, nebo v případě, že uzavíraná dohoda je hospodárnější.
2. Dohodu o provedení práce lze uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 150 hodin v kalendářním roce. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro SŽDC v tomtéž kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

§ 41

Dohoda o pracovní činnosti

1. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít, i když předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 150 hodin.
2. Dohodu o pracovní činnosti lze uzavřít bez ohledu na předpokládaný rozsah práce, ne však na dobu vyšší než je polovina stanovené týdenní pracovní doby u SŽDC.

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

§ 42

Odměny z dohod

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

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

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

§ 43

Společná ustanovení k dohodám

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

2. Pokud je obsahem dohody o práci konané mimo pracovní poměr i ujednání o výši a podmínkách poskytování náhrad výdajů spojených s výkonem práce, které se řídí zvláštními předpisy (viz zejména samostatná *Směrnice GR o cestovních náhradách* v platném znění), sjednává se vždy odděleně od ujednání o odměně za vykonanou práci.

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

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

Ostatní

§ 44

Formuláře

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

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

§ 45

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

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

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

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

§ 46

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

1. Mzda se vyplácí zaměstnanci celá, jedenkrát měsíčně, a to nejdéle do 15. dne následujícího kalendářního měsíce. Jestliže výše uvedený den připadne na dny pracovního klidu, bude výplata provedena poslední pracovní den před těmito dny.
2. Mzda je vyplácena bezhotovostním převodem.
3. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích.*⁹
4. Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy, provedených srážkách a odpracované a neodpracované pracovní době. Na žádost zaměstnance mu zaměstnavatel předloží k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena.
5. Mzda se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru, u ostatních složek se postupuje obdobně. Pro zaokrouhlování v cizí měně platí přiměřeně ustanovení předchozí věty.

§ 47

Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy

1. Srážky ze mzdy, odměny za pracovní pohotovost mimo pracoviště a náhrady mzdy (dále jen „mzda“) lze provést jen na základě dohody o srážkách ze mzdy. Jinak může zaměstnavatel srazit ze mzdy jen:
 - a) daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti,
 - b) pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotního pojištění,
 - c) zálohu na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
 - d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy, poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
 - e) náhradu mzdy za dříve čerpanou dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo.
2. Zaměstnavatel na základě dohody o srážkách ze mzdy zabezpečí provádění srážek ze mzdy:
 - a) na penzijní připojištění zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
 - b) na vybrané produkty životního pojištění zaměstnance s příspěvkem zaměstnavatele, a to na základě žádosti zaměstnance,
 - c) na úhradu pohledávek týkajících se odborového orgánu odborové organizace působící v SŽDC, a to na základě žádosti odborového orgánu a souhlasu zaměstnance.

§ 48

Seznámení zaměstnanců

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

§ 49

Závěrečná ustanovení

1. Právní vztahy upravené touto směrnicí se řídí platnými právními předpisy.

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

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

§ 50

Účinnost Směrnice pro odměňování zaměstnanců

1. V ostatním platí obecně platné předpisy, zejména zákon č. 262/2006 Sb., ZP, v platném znění, a PKS.
2. Tato Směrnice, která je přílohou č. 1 PKS, nabývá účinnosti od 1. ledna 2011 a trvá do 31. prosince 2011.

TABULKA PRO PŘEVOD MINUT NA TISÍCINY HODINY

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

PRACOVNÍ DOBA V 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	09	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	04	16,06	17	09	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	09	32,15	34	17	34,28
7	36	00	36,00	37	30	37,50	40	00	40,00
8	41	09	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	09	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	00	72,00	75	00	75,00	80	00	80,00
15	77	09	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	04	91,06	97	09	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	09	107,15	114	17	114,28
21	108	00	108,00	112	30	112,50	120	00	120,00
22	113	09	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	09	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	00	144,00	150	00	150,00	160	00	160,00
29	149	09	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	04	166,06	177	09	177,15

**TABULKY PRO PŘEVOD DOVOLENÉ POSKYTOVANÉ V KALENDÁRNÍCH DNECH
NA PRACOVNÍ DNY A NAOPAK**

Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny	Dovolená kalendářní dny			Dovolená pracovní dny
36 hodin týdně				37 1/2 hodin týdně				40 hodin týdně			
dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů	dnů	hodin	minut	počet dnů
1	5	09	1/2	1	5	21	1/2	1	5	43	1/2
2	10	17	1 1/2	2	10	43	1 1/2	2	11	26	1 1/2
3	15	26	2	3	16	04	2	3	17	09	2
4	20	34	2 1/2	4	21	26	3	4	22	51	3
5	25	43	3	5	26	47	3 1/2	5	28	34	3 1/2
6	30	51	4	6	32	09	4	6	34	17	4
7	36	00	5	7	37	30	5	7	40	00	5
8	41	09	5 1/2	8	42	51	5 1/2	8	45	43	6
9	46	17	6	9	48	13	6	9	51	26	6 1/2
10	51	26	6 1/2	10	53	34	6 1/2	10	57	09	7
11	56	34	7	11	58	56	7 1/2	11	62	51	8
12	61	43	8	12	64	17	8	12	68	34	8 1/2
13	66	51	9	13	69	39	9	13	74	17	9
14	72	00	10	14	75	00	10	14	80	00	10
15	77	09	10 1/2	15	80	21	10 1/2	15	85	43	10 1/2
16	82	17	11	16	85	43	11 1/2	16	91	26	11 1/2
17	87	26	11 1/2	17	91	04	12	17	97	09	12
18	92	34	12 1/2	18	96	26	13	18	102	51	13
19	97	43	13	19	101	47	13 1/2	19	108	34	13 1/2
20	102	51	14	20	107	09	14	20	114	17	14
21	108	00	15	21	112	30	15	21	120	00	15
22	113	09	15 1/2	22	117	51	15 1/2	22	125	43	15 1/2
23	118	17	16	23	123	13	16 1/2	23	131	26	16 1/2
24	123	26	16 1/2	24	128	34	17	24	137	09	17
25	128	34	17 1/2	25	133	56	18	25	142	51	18
26	133	43	18	26	139	17	18 1/2	26	148	34	18 1/2
27	138	51	19	27	144	39	19	27	154	17	19
28	144	00	20	28	150	00	20	28	160	00	20
29	149	09	20 1/2	29	155	21	20 1/2	29	165	43	20 1/2
30	154	17	21	30	160	43	21 1/2	30	171	26	21 1/2
31	159	26	22	31	166	04	22	31	177	09	22
32	164	34	22 1/2	32	171	26	23	32	182	51	23
33	169	43	23	33	176	47	23 1/2	33	188	34	23 1/2
34	174	51	24	34	182	09	24	34	194	17	24 1/2
35	180	00	25	35	187	30	25	35	200	00	25
36	185	09	25 1/2	36	192	51	25 1/2	36	205	43	25 1/2
37	190	17	26	37	198	13	26	37	211	26	26 1/2
38	195	26	27	38	203	34	27	38	217	09	27
39	200	34	27 1/2	39	208	56	27 1/2	39	222	51	28
40	205	43	28 1/2	40	214	17	28 1/2	40	228	34	28 1/2
41	210	51	29	41	219	39	29	41	234	17	29
42	216	00	30	42	225	00	30	42	240	00	30

POSKYTOVÁNÍ KONDIČNÍCH POBYTŮ ZAMĚSTNANCŮM HZS SŽDC

Článek 1 - Úvodní ustanovení

1. Kondiční pobyty (dále jen „KOP“) jsou nadstandardním nepeněžním benefitem, který zaměstnavatel poskytuje vybraným skupinám zaměstnanců HZS. Náklady na KOP podléhají daňovému režimu.
2. Kondiční pobyty jsou poskytovány zaměstnancům HZS, kteří splní podmínky dané touto přílohou a uzavrou se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí KOP dle této přílohy.

Článek 2 - Poskytování KOP

1. KOP jsou určeny pro zaměstnance HZS s funkčním označením (zaměstnance zařazené v turnusu a zaměstnance v denních směnách určené k výjezdové činnosti), kteří:
 - a) v době nároku na KOP vykonávají po stanovenou týdenní pracovní dobu dle bodu 2.3 PKS některé ze zaměstnání HZS dle tabulky této přílohy a zároveň odpracovali v těchto povoláních nejméně 10 let u SŽDC (ČD), nebo
 - b) nepřetržitě odpracovali 10 let u SŽDC (ČD) podle písmena a), přičemž byli ze zdravotních důvodů přerazeni do jiných zaměstnání, která nejsou vyjmenovaná v tabulce této přílohy.

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

- a) protože nedodržel předpisy k zajištění BOZP, nebo
 - b) předpisy o bezpečnosti dopravy, nebo
 - c) souvisejících s požíváním alkoholu, návykových látek a toxikomanií, nebo
 - d) protože nepoužil předepsané OOPP, nebo
 - e) ztráty zdravotní způsobilosti, kterou si přivodil nepracovním úrazem (jako nepracovní úraz se posuzuje každý úraz, který nevznikl při plnění pracovního úkolu nebo v přímé souvislosti s ním).
2. KOP jsou poskytovány s ubytováním a s celodenní stravou v rozsahu čtrnácti dnů, a to jednou za 2 roky.
 3. Do nepřetržitého pracovního poměru u SŽDC (ČD) se nezapočítává doba učebního poměru, doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby, civilní služby, doba mateřské dovolené, doba rodičovské dovolené, doba pracovního volna poskytnutá z důvodu celodenní péče o dítě, doba poskytnutého neplaceného volna delší než 1 měsíc, doba výkonu trestu.
Doba výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby se započte v případě, že zaměstnanec doloží doklad o jejím vykonání u Železničního vojska nebo u ČD (ČSD) a po ukončení základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby navazuje pracovní poměr u SŽDC (ČD, ČSD).
 4. KOP nejsou určeny pro zaměstnance v pracovní neschopnosti nebo s akutním rozvinutím chronických onemocnění bez pracovní neschopnosti.
 5. Výjimky z nepřetržitého pracovního poměru, a to za splnění podmínky odpracování nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle tabulky této přílohy, může udělit generální ředitel SŽDC, a to na základě písemné žádosti zaměstnance. Žádost musí být podána prostřednictvím ředitelství HZS. Ředitel HZS (jím určený zaměstnanec) projedná žádost zaměstnance s odborovými organizacemi.

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

Článek 3 – Organizační postup při zajišťování KOP

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

2. Zaměstnanec, který se zúčastní KOP, obdrží poukaz nejpozději 15 dnů před nástupem. V poukazu si nechá od ošetřujícího lékaře vyplnit potřebné údaje.

3. Zaměstnanec, který se z vážných důvodů (nemoc vlastní a v rodině, úmrtí v rodině, živelní události a z důvodů uvedených v ZP a jeho prováděcích předpisech) nemůže zúčastnit KOP ve stanoveném termínu, to neprodleně oznámí svému vedoucímu (určenému zaměstnanci) HZS a řádně doloží tuto skutečnost (např. doklad o své pracovní neschopnosti, úmrtní list rodinného příslušníka apod.). Vedoucí (určený zaměstnanec) HZS podle možností přidělí poukaz jinému zaměstnanci, který má nárok na KOP, nebo poukaz okamžitě vrátí na ředitelství HZS. Ředitelství HZS dle možnosti zajistí využití vráceného poukazu na KOP nebo prostřednictvím zaměstnaneckého odboru ředitelství SŽDC oznámí příslušnému středisku neúčast zaměstnance na KOP.

V těchto případech může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci náhradní termín KOP v příslušném roce.

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

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

Tuto skutečnost sdělí ředitel HZS 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 KOP ze střediska. Vyloučit účastníka z KOP je oprávněn vedoucí střediska na doporučení lékaře (vedoucího lékaře) střediska. Vyloučení účastníka oznámí vedoucí střediska nebo lékař (vedoucí lékař) neprodleně řediteli HZS (nebo jím určenému zaměstnanci) a ukončení uvede na poukazu KOP, díl A.

3. Ředitel HZS (nebo jím určený zaměstnanec) je povinen projednat vyloučení zaměstnance z KOP s odborovou organizací zastupující zaměstnance na daném pracovišti.

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

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

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

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

V těchto případech se může KOP poskytnout až za 2 roky.

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.

Vybraná zaměstnání HZS s nárokem na KOP jednou za dva roky

KZAM	název
516 11	hasič technik specialista
516 12	hasič
516 16	hasič specialista
516 19	hasič strojník
516 92	velitel čety
516 93	velitel směny
516 99	velitel družstva
315 16	vedoucí technik specialista (HZS) při splnění podmínky zařazení na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu

DOHODA O POSKYTNUTÍ KONDIČNÍHO POBYTU

*Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
se sídlem v Praze 1, Nové Město, Dlážděná 1003/7, PSČ 110 00,
zapsaná v obchodním rejstříku Městského soudu v Praze, oddíl A, vložka 48384,
bankovní spojení: Komerční banka, č. účtu: 27-7703190287,
IČ: 70 99 42 34 DIČ: CZ 70 99 42 34*

jejímž jménem jedná

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

dále jen zaměstnavatel

a

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

I.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci kondiční pobyt (dále jen „KOP“) dle Podnikové kolektivní smlouvy SŽDC na období 2009-2013 (dále jen „PKS“).

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

II.

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

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

III.

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

IV.

Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci při účasti na KOP dle bodu 4.1.2.5 PKS jeden týden pracovního volna s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Toto pracovní volno dle výše zmíněného ustanovení se poskytuje ve druhém týdnu pobytu na KOP po vyčerpání jednoho týdne řádné dovolené. Vyloučený zaměstnanec uhradí zaměstnavateli za dobu poskytnutého pracovního volna náhradu mzdy.

V.

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

VI.

Náklady na KOP podléhají daňovému režimu.

VII.

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

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

V..... dne.....

Zaměstnavatel:

Zaměstnanec:

INFORMAČNÍ SYSTÉM O MZDÁCH A ZAMĚSTNANOSTI

A. Základní informace o mzdovém vývoji a zaměstnanosti budou předkládány odborovým organizacím ředitelstvím SŽDC v rozsahu dohodnutých tabulek 1 a 2 v následující struktuře.

Tabulka č. 1 Rozbor průměrné mzdy

- Číslo zaměstnání
- Název zaměstnání
- Evidenční počet zaměstnanců
- Průměrný evidenční počet zaměstnanců
- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců na plně zaměstnané
- MN
- OON
- MOON
- Průměrná mzda z MN
- Průměrná mzda z MOON

Tabulka č. 2 Mzdový vývoj

Plán na rok:

- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců na plně zaměstnané
- MN
- OON
- MOON
- Průměrná měsíční mzda z MN
- Průměrná měsíční mzda z MOON

Plán na příslušné období roku

- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců na plně zaměstnané
- MN
- OON
- MOON
- Průměrná měsíční mzda z MN
- Průměrná měsíční mzda z MOON

Použitelný objem

- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců na plně zaměstnané
- MN
- OON
- MOON
- Průměrná měsíční mzda z MN
- Průměrná měsíční mzda z MOON
- *Úspora za neobsazená systemizovaná místa*
- *Strukturální vlivy*
- *Připočitatelné položka (odměny GŘ pro OJ)*

Skutečnost

- Zaměstnanci k poslednímu dni v měsíci
- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců na plně zaměstnané
- MN
- OON
- MOON
- Průměrná měsíční mzda z MN

- Průměrná měsíční mzda z MOON
- Úspora / překročení MN
- Úspora / překročení OON
- Úspora / překročení MOON
- Tarifní mzda včetně přesčasů
- Výkonové odměny
- % výkonové odměny k tarifní mzdě
- Mimořádné odměny celkem
- Přesčasy - celkem v hodinách
- Dohody o pracovní činnosti a provedení práce mimo střežení pracoviště
- Dohody - střežení pracoviště
- Odstupné
- Doprovodný sociální program
- Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění
- Příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění

Jednotlivé položky budou uváděny v Kč, pokud u příslušné položky není stanoveno jinak.

Tabulka č.1 a 2 bude zpracovávána měsíčně s údaji za měsíc a nárůstem od začátku roku po organizačních jednotkách a za SŽDC celkem.

B. Na úrovni organizačních jednotek SŽDC budou místně příslušným odborovým organizacím poskytovány měsíčně základní informace o mzdovém vývoji a zaměstnanosti v rozsahu sjednaných tabulek, nejméně však ve struktuře, která byla oběma stranami respektována v průběhu roku 2008, pokud se vedení organizační jednotky a místně příslušné odborové organizace nedohodnou jinak.

Společné ustanovení

V případě, kdy v zaměstnání (pracovní činnosti) je zařazeno 5 nebo méně zaměstnanců, poskytují se údaje za tato povolání kumulovaně po třídách KZAM tak, aby podmínka nejméně 5 zaměstnanců byla splněna.

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

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno v případech, za podmínek a v rozsahu dále uvedeném:

1. Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení:

- a) Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil a které je nejbližší bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu.
- b) Pracovní volno se poskytne i tehdy, bylo-li vyšetření nebo ošetření provedeno v jiném než nejbližším zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je schopno potřebnou zdravotní péči poskytnout. Náhrada mzdy však přísluší nejvýše za dobu podle písmene a).

2. Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance:

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

3. Doprovod:

- a) rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu. Má-li zaměstnanec nárok na podporu při ošetřování člena rodiny z nemocenského pojištění, nepřísluší mu náhrada mzdy,
- b) zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociální péče nebo do internátní speciální školy. Pracovní volno se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků, a to s náhradou mzdy na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na dvanáct pracovních dnů v kalendářním roce.

4. Úmrtí rodinného příslušníka:

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na:

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

5. Vlastní svatba, svatba dětí a rodičů

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

6. Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den při stěhování v téže obci a při stěhování do jiné obce nejvýše na dva dny; jde-li o stěhování v zájmu zaměstnavatele, poskytne se pracovní volno s náhradou mzdy.

7. Nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem.

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

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne zaměstnanci těžce postiženému na zdraví na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden den.

9. Vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru

Pracovní volno bez náhrady mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy při skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP. Pracovní volno lze se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

10. Pohřeb spoluzaměstnance

Pracovní volno s náhradou mzdy se poskytne na nezbytně nutnou dobu zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance. Tyto zaměstnance určí zaměstnavatel v dohodě s příslušnou odborovou organizací.

11. Nad rámec bodů 1 až 10

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

- a)
- b) **péče o dítě mladší 15 let** jeden den v měsíci po souhlasu nadřízeného zaměstnance (toto volno nelze převádět do dalšího měsíce),
- c) **krátkodobé zdravotní indispozice** nejvýše 3 dny v kalendářním roce (nutno sdělit zaměstnavateli před započítáním základní pracovní doby).

Základní podmínkou pro poskytnutí volna podle tohoto bodu je, že oprávněný zaměstnanec má uzavřen nepřetržitý pracovní poměr k SŽDC a jejím právním předchůdcům ke dni potřeby pracovního volna v délce nejméně 365 kalendářních dní. Pokud tato podmínka není splněna, v případě poskytnutí pracovního volna zaměstnavatel zdravotní pojištění nehradí. Na výše uvedené pracovní volno nemá nárok zaměstnanec, který neodůvodněně zameškal směnu v době 180 dnů před vznikem potřeby pracovního volna.

12. Pracovní volno v souvislosti s živelní katastrofou:

SŽDC poskytne zaměstnanci na jeho žádost volno bez náhrady mzdy na nezbytně nutnou dobu při přerušení provozu, zpoždění hromadných dopravních prostředků a v jeho důsledku nemožnosti zaměstnance se dostavit do práce ani jiným přiměřeným způsobem (viz bod 7 této přílohy). Za dobu čerpání neplaceného volna SŽDC uhradí za zaměstnance zdravotní pojištění, a to výhradně v přímé souvislosti s živelní katastrofou. SŽDC nepoužije svého práva ve smyslu ustanovení § 9, odst. 3, zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ..., v platném znění, tzn. zaměstnavatel se vzdává práva uzavřít se zaměstnancem písemnou smlouvu, kterou se zaměstnanec zavazuje zaplatit SŽDC částku odpovídající zdravotnímu pojištění, které za zaměstnance SŽDC uhradila v době, kdy zaměstnanci poskytla pracovní volno bez náhrady mzdy.

13. SŽDC poskytne zaměstnanci, který v důsledku hromadné živelní katastrofy

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 za nezbytný počet poskytnutých dnů pracovního volna podle předchozí věty. 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 katastrofy o obydlí, v němž vede domácnost nebo které se z takového důvodu stalo neobyvatelným. Pracovní volno v důsledku hromadné živelní katastrofy poskytuje zaměstnanci vedoucí zaměstnanec organizační jednotky, oprávněný k pracovněprávním úkonům.

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

(§ 89, odst. 7, zákona č. 140/1961 Sb., v platném znění)

nebo škodu na majetku přesahující na základě kvalifikovaného odhadu orgánů zaměstnavatele šetřícího mimořádnou událost 300 tis. Kč, může zaměstnanec, který vykonával činnost přímo související se vznikem mimořádné události, z důvodu psychické újmy požádat příslušného vedoucího zaměstnance o pracovní volno v rozsahu 1 až 3 bezprostředně následujících kalendářních dnů. SŽDC pracovní volno v požadovaném rozsahu zaměstnanci poskytne.

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

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

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

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

Memorandum o zachování sociálního smíru a poskytnutí záruk při realizaci projektu zadávání údržby a oprav železniční infrastruktury

1. Ministerstvo dopravy České republiky (dále jen „**MD ČR**“) a Správa železniční dopravní cesty, státní organizace (dále jen „**SŽDC**“) na straně jedné,
2. Odborové sdružení železničářů, Unie železničních zaměstnanců a Svaz odborářů služeb a dopravy (dále jen „**OC**“) na straně druhé,

se s odkazem na Memorandum o udržení sociálního smíru na železnici a o poskytnutí záruk pro podporu restrukturalizace Českých drah, a.s., ze dne 25.10.2007 a s vědomím závažnosti připravovaných restrukturalizačních změn v působnosti SŽDC, za účelem zajištění řádného výkonu činností údržby a oprav železniční dopravní cesty v České republice, které mají na základě plánované veřejné zakázky přejít na vybraného dodavatele, zavazují k poskytnutí následujících záruk pro zaměstnance SŽDC přecházejících na vybraného dodavatele (přejímajícího zaměstnavatele):

I. Okruh přecházejících zaměstnanců; rozsah práv a povinností přecházejících na vybraného dodavatele

Na základě ustanovení § 338 odst. 2 ZP na vybraného dodavatele přejdou všichni zaměstnanci, kterými SŽDC ke dni účinnosti převodu zabezpečuje provádění úkolů nebo činností, jež budou na základě rámcové smlouvy uzavřené mezi SŽDC a vybraným dodavatelem (dále jen rámcová smlouva) a příslušných prováděcích smluv převedeny na vybraného dodavatele. Přejed se bude týkat všech zaměstnanců vedených ke dni převodu jednotlivých činností v evidenci SŽDC, ale rovněž případných zaměstnanců, se kterými byl pracovní poměr rozvázán neplatně (výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru nebo zrušením ve zkušební době) a nejpozději v den přechodu činností, které tito zaměstnanci vykonávali na vybraného dodavatele již byl podán návrh žaloby o neplatnost skončení pracovního poměru.

Na vybraného dodavatele (přejímajícího zaměstnavatele) přecházejí **veškerá práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávního poměru přecházejících zaměstnanců**, včetně Podnikové kolektivní smlouvy SŽDC na rok 2009, s dobou platnosti sjednanou do konce roku **2013** (dále jen PKS), a všech sjednaných zaměstnaneckých výhod, v souladu s ustanovením § 338 ZP, v plném rozsahu se zaměstnanci, na přejímajícího zaměstnavatele.

II. Řešení nároků zaměstnanců SŽDC vyplývajících z jízdních výhod

SŽDC do zadávacích podmínek a do rámcové smlouvy zapracuje závazek dodavatele (přejímajícího zaměstnavatele), že každoročně po celou dobu platnosti rámcové smlouvy poskytne a uhradí všem svým zaměstnancům, včetně jednoho rodinného příslušníka (manžela/manželky nebo dítěte), kteří byli převedeni ze SŽDC k vybranému dodavateli In-kartu/Rail plus s aplikací In-gold.

V případě uvedeného jednoho rodinného příslušníka je možná volba odpovídající finanční náhrady za uvedenou In-kartu/Rail plus s aplikací In-gold.

III. Řešení nároků zaměstnanců SŽDC z tzv. Doprovodného sociálního programu

Dle stávající právní úpravy by na vybraného dodavatele nepřešly již existující, či v budoucnu vznikající nároky zaměstnanců SŽDC, vyplývající z nařízení vlády č. 370/2007 Sb., o podmínkách, výši a způsobu poskytnutí příspěvku k řešení důsledků restrukturalizace akciové společnosti České dráhy a státní organizace Správa železniční dopravní cesty („nařízení vlády č. 370/2007 Sb.“, tzv. „Doprovodný sociální program“ dále jen DSP).

Zaměstnancům, kteří do rámcovou smlouvou stanoveného data přechodu zaměstnanců k vybranému dodavateli splní všechny podmínky pro čerpání (využití) DSP, dle nařízení vlády č. 370/2007 Sb., s výjimkou podmínky ukončení pracovního poměru k SŽDC, umožní SŽDC ukončení pracovního poměru dohodou a čerpání DSP, s tím, že uvedená dohoda musí být platně uzavřena a stanovit datum ukončení pracovního poměru nejpozději do data předcházejícího dni převodu zaměstnance na vybraného dodavatele.

U zaměstnance, který by mohl využít DSP do **12** měsíců od určeného data jeho převodu k nabyvateli (přejímajícímu zaměstnavateli), zůstane zachována zaměstnanost u SŽDC tak, aby mohl odejít na DSP v této době. MD ČR ve spolupráci se SŽDC zajistí po finanční a legislativní stránce podmínky pro splnění výše uvedených povinností dle nařízení vlády č. 370/2007 Sb.

IV. Garance zachování zaměstnání po přechodu k vybranému dodavateli

SŽDC do zadávacích podmínek a do rámcové smlouvy zakomponuje rovněž závazek dodavatele (přejímajícího zaměstnavatele) neukončit jednostranně výpovědi z důvodů stanovených v § 52 a), b), c) ZP (tj. z důvodu zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části nebo nadbytečnosti v důsledku organizačních změn) pracovního vztahu těch zaměstnanců, prostřednictvím nichž plnila SŽDC převáděné činnosti ve smyslu § 338 odst. 2 ZP ke dni jejich převodu na vybraného dodavatele, a to po dobu nejméně **5** (pěti) let ode dne převodu příslušných činností a souvisejícího přechodu práv a povinností z předmětných pracovních vztahů.

V případě, že přejímající zaměstnavatel jednostranně skončí pracovní poměr s převedeným zaměstnancem před uplynutím 5 (pěti) let ode dne převodu pracovních vztahů od SŽDC na přejímajícího zaměstnavatele z důvodů stanovených v § 52 a), b), c) ZP, zavazuje se SŽDC do zadávacích podmínek a do rámcové smlouvy zakomponovat závazek pro přejímajícího zaměstnavatele takovému zaměstnanci vyplatit odstupné dle platné PKS a zvýšené o 3 (tři) až 9 (devět) násobků průměrné měsíční mzdy zaměstnance, který ke dni ukončení pracovního poměru odpracoval v součtu u SŽDC, ČD, a.s., ČSD a přejímajícího zaměstnavatele více než 10 let (více než 10 odpracovaných let - 3 násobky; více než 20 let - 6 násobků; více než 30 let - 9 násobků průměrné měsíční mzdy).

Přejímající zaměstnavatel se zavazuje respektovat u přecházejících zaměstnanců místo nebo místa výkonu práce upravené v dosavadní pracovní smlouvě, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Pokud v daném místě nebo místech výkonu práce uvedeném v dosavadní pracovní smlouvě neobjedná SŽDC po dobu nejméně 6 měsíců žádný výkon práce, souhlasí OC se změnou místa výkonu práce s tím, že novým místem výkonu práce bude obvod správy dopravní cesty (organizační jednotky SŽDC), platný ke dni převodu zaměstnance od SŽDC k vybranému dodavateli (přejímajícímu zaměstnavateli).

V. Další povinnosti MD ČR, SŽDC a OC související s přechodem zaměstnanců

SŽDC se zavazuje průběžně a v předem dohodnutých termínech informovat OC o jednotlivých opatřeních přijímaných v rámci přípravy a realizace projektu zadávání údržby a oprav železniční infrastruktury, umožní seznámení s připravovanými dokumenty majícími vliv zejména na zaměstnanost, sociální a pracovní podmínky, bezpečnost a ochranu zdraví při práci a dále se zavazuje účinně spolupracovat s OC s cílem minimalizovat případné negativní dopady do uvedené oblasti. V rámci plnění shora uvedených závazků se SŽDC především zavazuje ve smyslu § 339 ZP projednat s OC za účelem dosažení shody: a) stanovené nebo navrhované datum převodu úkolů SŽDC a přechodu souvisejících zaměstnanců na vybraného dodavatele, b) důvody přechodu zaměstnanců, c) právní, ekonomické a sociální důsledky převodu pro zaměstnance, d) jakákoliv připravovaná opatření ve vztahu k přecházejícím zaměstnancům.

OC se zavazují zachovávat v důvěrnosti (ve smyslu ustanovení zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů) veškeré skutečnosti a informace, o kterých se v rámci jednání se SŽDC a seznamování se s dokumenty poskytnutými SŽDC dozví ve vztahu k zamýšlené veřejné zakázce na údržbu a opravy železniční dopravní cesty v České republice. OC berou na vědomí, že zpřístupnění takových skutečností a informací třetím osobám (zejména pak potenciálním uchazečům o uvedenou veřejnou zakázku) před zahájením zadávacího řízení by vyvolalo riziko zvýhodnění určitých uchazečů o veřejnou zakázku v rozporu se zásadami rovného zacházení, nediskriminace a transparentnosti vyjádřenými v ustanovení § 6 zákona č. 137/2006 Sb, o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

MD ČR garantuje ve smyslu přijaté „**Koncepce částečného řešení problematiky spojené se změnou zákona o důchodovém pojištění,**“ (jako reakce na změny legislativy v oblasti systému důchodového pojištění) platnost tohoto materiálu a s tím spojené dohody na zaměstnance převedené státní organizací SŽDC k vybranému dodavateli prací po dobu platnosti uzavřené rámcové dohody SŽDC s tímto dodavatelem.

V rámci tohoto memoranda bude vytvořen rezervní fond, který nebude zahrnut do mzdových nákladů a který finančně pokryje odchodné při ztrátě zdravotní způsobilosti podle vyhlášky MD ČR č. 101/1995 Sb., o vydání Řádu pro zdravotní a odbornou způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy, v platném znění, v případě nemožnosti poskytnout danému zaměstnanci náhradní práci.

SŽDC vydá opatření dle § 37 odst. 1 ZP tak, aby byli všichni zaměstnanci včas informováni o všech změnách, zejména v pracovněprávní oblasti, změnách v technologiích práce apod.

SŽDC zabezpečí předání a převzetí předpisů a jiných interních norem platných v SŽDC do jiných zaměstnavatelských subjektů, na které se vztahuje ustanovení § 338 ZP.

SŽDC zapracuje do rámcové smlouvy závazek vybraného dodavatele (přejímajícího zaměstnavatele) zachování všech dohodnutých benefitů, obsažených v PKS SŽDC na rok **2009-2013** pro všechny zaměstnance převedené od SŽDC.

SŽDC garantuje, zejména zakomponováním do zadávacích podmínek a rámcové smlouvy s vybraným dodavatelem (přejímacím zaměstnavatelem) závazek, že zaměstnanci


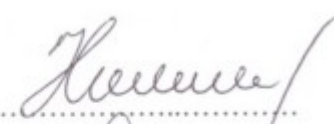
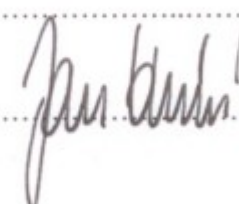
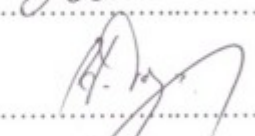
SŽDC převedení k vybranému dodavateli nebudou dále převedeni (ve smyslu pracovněprávních vztahů) k dalšímu subdodavateli.

Jako nepřetržitý bude posuzován pracovní poměr zaměstnance SŽDC pro účely zaměstnaneckých výhod a odměňování, který bude bezprostředně přecházet ze společnosti SŽDC k novému - přejímajícímu zaměstnavateli, ve smyslu ustanovení § 338 ZP, který byl ukončen z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP v případě, že bývalý zaměstnanec uzavře nový pracovní poměr se SŽDC do 5 let ode dne skončení původního pracovního poměru u SŽDC, pokud uvedené zaměstnanecké výhody budou obsahem platné PKS.

VI. Závěrečná prohlášení stran

1. Obě strany shodně prohlašují, že se cítí vázány k naplnění ustanovení tohoto memoranda a že se budou vzájemně průběžně informovat o všech skutečnostech rozhodných pro splnění úkolů formou pravidelných jednání, výměny dokumentů a záznamů z jednání, případně formou běžného pracovního styku.
2. OC potvrzují, že plněním tohoto memoranda jsou vytvořeny všechny předpoklady pro zachování sociálního smíru v souvislosti s převodem činností SŽDC na vybraného dodavatele v rámci zamýšlené veřejné zakázky na údržbu a opravy železniční dopravní cesty v České republice.
3. Jednotlivá ustanovení tohoto memoranda nemohou být uplatňována nebo vykládána tak, aby se dostala do rozporu s platným právním řádem. Memorandum se jako výsledek jednání smluvních stran uzavírá na dobu přípravy a realizace projektu zadávání veřejné zakázky na údržbu a opravy železniční dopravní cesty v České republice a je sepsáno v pěti stejnopisech, z nichž každý má platnost originálu. Toto memorandum vstupuje v platnost a účinnost dnem podpisu všemi níže uvedenými subjekty.

V Praze, dne 5. prosince 2008

za MD ČR:		za OSŽ:	
za SŽDC:		za UŽZ:	
		za SOSaD:	