

Příloha č. 1/2025 k PKS 2025 – 2028

Odměňování zaměstnanců

1. Růst průměrné mzdy

- 1.1 Průměrná nominální mzda Zaměstnanců v roce 2025 bude nejméně ve výši základny dohodnuté Dohodovací komisí na částku 42 655,- Kč (dále jen „**Základna**“), zvýšené

a/ o navýšené osobní ohodnocení a příplatky v souladu s touto přílohou PKS a vnitřními předpisy Zaměstnavatele (dále „**Základní zvýšení**“),

b/ o mimořádné odměny ve výši 3 % Základny za podmínky, že i po tomto zvýšení bude dosažen hospodářský výsledek Zaměstnavatele za rok 2025 alespoň ve výši podle finančního plánu Zaměstnavatele na rok 2025.

- 1.2 Smluvní strany stanovily, že skutečný měsíční mzdový průměr za rok 2025 bude po Základním zvýšení činit částku 43 990,- Kč (dále „**Cílové navýšení**“). Cílové navýšení bylo stanoveno na základě odhadu hospodářského vývoje učiněného na základě stavu a poznatků ke dni uzavření PKS a finančního plánu Zaměstnavatele. Ukáže-li se v průběhu roku 2025, že nebude možné dosáhnout kladného hospodářského výsledku Zaměstnavatele za rok 2025, smluvní strany se na základě žádosti Zaměstnavatele dohodnou na úpravě Základního zvýšení a Cílového navýšení.

- 1.3 Uplatní-li Zaměstnavatel v roce 2025 některou z překážek v práci na straně Zaměstnavatele podle § 207 až § 209 zákoníku práce, zavazují se smluvní strany na základě žádosti Zaměstnavatele zahájit jednání o snížení Základního zvýšení a Cílového navýšení podle odst. 1.1 a 1.2 této přílohy PKS o rozdíl mezi (i) průměrnou nominální mzdou Zaměstnanců, které by bylo pravděpodobně dosaženo, pokud by Zaměstnavatel takovou překážku v práci neuplatnil, a (ii) průměrnou nominální mzdou Zaměstnanců, která byla dosažena.

2. Minimální mzda

- 2.1 Do mzdy se pro účely stanovení výše minimální mzdy dle právních předpisů nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci odpoledne, za práci v noci, za práci ve svátek a za práci v sobotu a v neděli.

3. Mzda

- 3.1 Mzda Zaměstnance, není-li s ním v dohodě podle bodu 3.2 této přílohy PKS sjednáno jinak, je tvořena

a/ základní mzdou,

b/ příplatky,

c/ motivačními složkami mzdy a

d/ ostatními složkami mzdy.

- 3.2 Zaměstnavatel sjednává mzdu dohodou zpravidla s řediteli, vedoucími Zaměstnanci zařazenými do I. prémiové skupiny a dalšími Zaměstnanci vykonávajícími práce s vysokými nároky na jejich kvalifikaci a jejich tvůrčí, rozvojové a koncepční schopnosti; Zaměstnanci náleží mzda podle následujících ustanovení této přílohy PKS, není-li v jeho dohodě podle tohoto bodu této přílohy PKS sjednáno jinak.

4. Základní mzda

- 4.1 Základní mzda jako osobní mzda Zaměstnance v pracovním poměru je tvořena
- a/ mzdovým tarifem určeným podle tarifního stupně, vyjadřujícího ocenění konkrétního plánovaného místa z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a pracovních podmínek, a
 - b/ osobním ohodnocením vyjadřujícím pracovní výkonnost, dosahované pracovní výsledky, osobní vlastnosti a schopnosti Zaměstnance.
- 4.2 Osobní mzda se stanoví ve mzdovém výměru vydaném Zaměstnavatelem.
- 4.3 Osobní mzda se ve mzdovém výměru stanoví zpravidla na období jednoho kalendářního roku, nedojde-li v tomto období ke změně podmínek, za kterých byla stanovena.
- 4.4 Zaměstnancům, kteří mají kratší týdenní pracovní dobu, než je stanovená týdenní pracovní doba podle PKS, se osobní mzda snižuje úměrně jejich kratší týdenní pracovní době.
- 4.5 V případech, kdy se Zaměstnancem s kratší pracovní dobou bude sjednáno, že po dohodnuté časové období bude pracovat po dobu delší, než je jeho týdenní pracovní doba, se jeho osobní mzda upraví v závislosti na skutečně odpracované době.

Tarifní stupeň a mzdový tarif

- 4.6 Základem pro zařazování jednotlivých pracovních činností do tarifních stupňů je vnitřní předpis Zaměstnavatele - Katalog pracovních činností TŽ, a. s.
- 4.7 Zaměstnancům v pracovním poměru se stanoví tarifní stupeň dle tarifního zařazení pracovní činnosti s nejvyšším procentuálním podílem vykonávaných činností, uvedených v Popisu plánovaného místa („PPM“). Vedoucím Zaměstnancům se tarifní stupeň stanoví s přihlédnutím k náročnosti výkonu jejich práce a tarifním stupňům jim podřízených plánovaných pracovních míst. Zaměstnancům přísluší mzdový tarif takto stanoveného tarifního stupně bez ohledu na přechodně vykonávanou činnost.
- 4.8 Mzdový tarif Zaměstnanci v pracovním poměru náleží podle tarifního stupně, který mu byl stanoven podle bodu 4.7 této přílohy PKS, a následující stupnice:

Tarifní stupeň	Měsíční mzdový tarif v Kč
1	16 500
2	17 500
3	18 500
4	19 400
5	20 400
6	21 400
7	22 300
8	22 600
9	23 100
10	23 600
11	24 100
12	24 600

- 4.9 Nově nastoupivším Zaměstnancům a absolventům škol lze po projednání s Příslušným orgánem odborové organizace stanovit tarifní stupeň nižší, než vyplývá z platného PPM, to je tzv. vývojovou mzdu.

Osobní ohodnocení

- 4.10 Výše osobního ohodnocení se určuje s přihlédnutím k hodnocení Zaměstnance v pracovním poměru provedenému v souladu s organizačními předpisy Zaměstnavatele, to je podle stavu ke dni uzavření PKS zejména v souladu s TOP TŽ-30/01 „Proces Lidské zdroje“, přičemž takto určená výše osobního ohodnocení se zaokrouhluje na 50,00 Kč.

Zaměstnavatel je oprávněn snížit nebo odebrat osobní ohodnocení za podmínek stanovených v PKS a/nebo vnitřním předpisu Zaměstnavatele.

- 4.11 Finanční prostředky Zaměstnavatele určené k osobnímu ohodnocení Zaměstnanců budou navýšeny v průměru o 750,- Kč na Zaměstnance v pracovním poměru. Tím není dotčeno právo a povinnost příslušného oprávněného vedoucího Zaměstnance dle vnitřních předpisů Zaměstnavatele stanovit konkrétní výši osobního ohodnocení Zaměstnance podle stanovených hodnotících kritérií.

5. Příplatky

- 5.1 Zaměstnancům, není-li v této příloze PKS určeno jinak, náleží

- a/ příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za rizikové práce,
- b/ příplatek za noční práci,
- c/ příplatek za práci odpoledne,
- d/ příplatek za práci v sobotu a neděli,
- e/ příplatek za práci při použití izolačních dýchacích přístrojů,
- f/ příplatek za práci přesčas,
- g/ příplatek za práci ve svátek,
- h/ příplatek za nepřetržitost,

i/ další příplatky, neuvedené pod písm. a/ až písm. h/, pokud nárok Zaměstnanec na jejich poskytnutí stanoví právní předpis nebo vnitřní předpis Zaměstnavatele,

jestliže Zaměstnanec pracoval za podmínek a/nebo i jinak splnil podmínky zakládající nárok na poskytnutí takového příplatku.

- 5.2 Zaměstnancům budou příplatky poskytovány za každou dobu práce vykonávané za podmínek zakládajících nárok na jejich poskytnutí, nevyžaduje-li právní předpis u příplatku podle písm. e/ bodu 5.1 této přílohy PKS určitou dobu výkonu takové práce.
- 5.3 Stanoví-li právní předpis, že příplatek Zaměstnanci náleží k dosažené mzdě, rozumí se dosaženou hodinovou mzdou pro tyto účely podíl osobní mzdy a dalších měsíčně stanovených složek mezd, odpovídajících částí mzdových složek vázaných na osobní mzdu a veškerých ostatních příplatků, přičemž tento podíl při 37,5 hodinové stanovené týdenní pracovní době je ve výši 1/163 měsíčních částek.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za rizikové práce

- 5.4 Za práci ve ztíženém pracovním prostředí se pro účel poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za rizikové práce považuje výkon práce ve ztíženém pracovním prostředí stanoveném nařízením vlády č. 443/2024 Sb.
- 5.5 Za rizikovou práci se pro účel poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za rizikovou práci považuje výkon práce, která je podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. zařazena do 3. nebo 4. kategorie.
- 5.6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za rizikovou práci se poskytuje
- a/ ve výši 13,30 Kč/hod. za podmínky, že Zaměstnanec vykonával práci ve ztíženém pracovním prostředí a byl vystaven účinkům ztěžujícího vlivu spočívajícího v pracovních procesech s rizikem chemické karcinogenity podle ustanovení § 2 odst. 2 písm. d) nařízení vlády č. 443/2024 Sb.,
 - b/ ve výši 13,30 Kč/hod., nejméně však ve výši 10 % minimální mzdy, resp. ve výši 10% hodinové minimální mzdy, za podmínky, že Zaměstnanec vykonával práci ve ztíženém pracovním prostředí, a to za každý jiný ztěžující vliv podle ustanovení § 2 odst. 2 nařízení vlády č. 443/2024 Sb., než je ztěžující vliv uvedený pod písm. a) tohoto bodu 5.6; těmito ztěžujícími vlivy jsou také ztěžující vlivy rozhodné pro zařazení vykonávané práce do 4. kategorie rizika podle vyhlášky č. 432/2003 Sb.,
 - c/ ve výši 6,40 Kč/hod. za podmínky, že Zaměstnanec vykonával rizikovou práci, která je podle vyhlášky č. 432/2003 Sb. zařazena do 3. kategorie rizika, a že mu za tuto práci nenáleží příplatek uvedený pod písm. a) tohoto bodu 5.6 ani příplatek uvedený pod písm. b) tohoto bodu 5.6.

Příplatek za noční práci

5.7 Noční práci se pro účel poskytování příplatku za noční práci rozumí práce vykonávaná v době mezi 22:00 hodinou a 06:00 hodinou.

5.8 Příplatek za noční práci se poskytuje ve výši 54,00 Kč/hod.

Příplatek za práci odpoledne

5.9 Za práci odpoledne se pro účel poskytování příplatku za práci odpoledne rozumí

- a/ u Zaměstnance s pravidelnými denními směny počínajícími od 06:00 hodin práce vykonávaná v době mezi 14:00 hodinou a 22:00 hodinou,
- b/ u Zaměstnance s pravidelnými denními směny počínajícími od 07:00 hodin práce vykonávaná po této směně v době mezi 15:00 hodinou a 22:00 hodinou,
- c/ u Zaměstnance s jiným počátkem denní směny práce vykonávaná po ukončení denní směny, nejdříve však od 14:00 hodin a nejdéle do 22:00 hodin, a
- d/ v případě výkonu práce mimo pravidelný rozvrh směn práce vykonávaná v době mezi 14:00 hodinou a 22:00 hodinou.

5.10 Příplatek za práci odpoledne nenáleží Zaměstnancům s pružnou pracovní dobou, nebo za dobu, kterou Zaměstnanec napracovává pracovní volno, již poskytnuté pracovní volno či jinou nepřítomnost v práci.

5.11 Příplatek za práci odpoledne se poskytuje ve výši 4,70 Kč/hod.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

5.12 Příplatek za práci v sobotu a v neděli se poskytuje ve výši 54,00 Kč/hod., nejméně však ve výši 10 % průměrného výdělku Zaměstnance.

Příplatek za práci při použití izolačních dýchacích přístrojů

5.13 Příplatek za práci při použití izolačních dýchacích přístrojů se poskytuje Zaměstnancům za výkon práce, při němž jsou podle právních či jiných předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo podle pokynů Zaměstnavatele povinni používat izolační dýchací přístroje.

5.14 Za výkon práce s použitím izolačního dýchacího přístroje se pro účel poskytování příplatku za práci při použití izolačních dýchacích přístrojů považuje též doba nezbytná pro zotavení Zaměstnance po tomto výkonu práce.

5.15 Příplatek za práci při použití izolačních dýchacích přístrojů se při splnění podmínek podle bodu 5.13 a bodu 5.14 této přílohy PKS poskytuje

- a/ ve výši 70,00 Kč/hod. za výkon práce při odstraňování poruch, preventivních prohlídkách technického a technologického zařízení nebo kontrolní činnosti nebo
- b/ ve výši 90,00 Kč/hod. za výkon údržbářské a montážní práce a odslepování a zaslepování plynovodu do průměru 800 mm vč. a plynových zařízení do výšky 5 m nad úrovní terénu nebo stabilně namontovaných plošin, za výkon práce v uzavřených nádobách, potrubích a za výkon práce členy záchranné protiplynové čtyř pozhárního útvaru při jejich asistenční činnosti podle příslušných technologických předpisů nebo
- c/ ve výši 120,00 Kč/hod. za výkon údržbářské a montážní práce a odslepování a zaslepování plynovodu nad průměr 800 mm nebo ve výškách nad 5 m, nebo při mimořádně zvýšeném riziku a mimořádných povětrnostních podmínkách při pracích se zvláště ztíženými podmínkami zajišťovacích opatření a ztíženou možností úniku nebo při likvidaci požáru.

Příplatek za práci přesčas

- 4.16 Příplatek za práci přesčas se poskytuje ve výši 25 % průměrného výdělku Zaměstnance, nejméně však ve výši 19,20 Kč/hod.
- 4.17 Po dohodě se Zaměstnancem je možno za práci přesčas místo příplatku za práci přesčas poskytnout Zaměstnanci náhradní volno, a to za dobu práce přesčas stejnou dobu náhradního volna, přičemž za práci přesčas se osobní mzda nezvýší a za toto poskytnuté náhradní volno se osobní mzda nekrátí.

Příplatek za práci ve svátek

- 5.18 Příplatek za práci ve svátek se poskytuje ve výši

- a/ 100 % průměrného výdělku Zaměstnance nad rámec zákonného nároku u svátků připadajících na dny 1. leden, Velký pátek, Velikonoční pondělí, 24., 25., 26. prosinec,
- b/ 50 % průměrného výdělku Zaměstnance nad rámec zákonného nároku u ostatních svátků;

tím není dotčeno právo Zaměstnance na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku Zaměstnance za dobu čerpání náhradního volna, které se poskytne Zaměstnanci v rozsahu práce jím konané v tento svátek;

dohodne-li se však Zaměstnavatel se Zaměstnancem na poskytnutí zvýšeného příplatku za práci v tento svátek místo tohoto náhradního volna, zvyšuje se tento příplatek o 100 % průměrného výdělku Zaměstnance.

- 5.19 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.

Příplatek za nepřetržitost

- 5.20 Zaměstnancům, kteří pracují v rámci nepřetržitého pracovního režimu práce, v němž se vzájemně pravidelně střídají ve 3 nebo více směnách v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, náleží příplatek za nepřetržitost ve výši 2 000,- Kč.

6. Motivační složky mzdy

Řádné prémie

- 6.1 Zaměstnancům je možno poskytnout řádné prémie na základě premiových řádů, vydaných Zaměstnavatelem po projednání s Příslušným orgánem odborové organizace.
- 6.2 Všem Zaměstnancům se v premiových řádech a dohodách podle bodu 3.2 této přílohy PKS jako jeden z premiových ukazatelů Zaměstnanec stanoví premiový ukazatel: *„Dodržení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jakož i dodržení technologické, informační kázně, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a plnění jmenovitých úkolů.“*
- 6.3 Zaměstnavatel je oprávněn řádné prémie Zaměstnanci krátit, popřípadě je neposkytnout za podmínek stanovených v PKS, jinak premiovým řádem.
- 6.4 Zaměstnavatel je při lepším plnění premiových ukazatelů oprávněn řádnou prémie zvýšit.

Krácení nebo neposkytnutí řádných prémie a osobního ohodnocení

- 6.5 V případě porušení povinností Zaměstnanec vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jakož i porušení technologické a informační kázně, předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a/nebo neplnění jmenovitých úkolů (dále jen „**Porušení**“) nebo v případě neuspokojivých pracovních výsledků Zaměstnanec, je Zaměstnavatel oprávněn krátit nebo neposkytnout řádné prémie
- a/ za kalendářní měsíc, v němž k Porušení nebo neuspokojivým pracovním výsledkům došlo, nejpozději však za kalendářní měsíc, v němž bylo Porušení nebo neuspokojivé pracovní výsledky Zaměstnavatelem zjištěny, a
 - b/ současně s krácením nebo neposkytnutím řádné prémie podle písm. a/ též za období
 - ba/ nejvýše 3 následujících kalendářních měsíců nebo
 - bb/ nejvýše 11 následujících kalendářních měsíců v případě pozitivního výsledku vyšetření Zaměstnanec na přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek, nebo pokud vnášel či vnesl do areálu Zaměstnavatele alkohol či jinou návykovou látku, nebo odmítl orientační vyšetření nebo odborné lékařské vyšetření na přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek, a

c/ se souhlasem ředitele pro personalistiku a ESG za další období následující po období krácení nebo neposkytnutí řádných prémie podle písm. a/ a b/.

- 6.6 V případě dalšího Porušení v období, za něž se Zaměstnanci krátí nebo neposkytuje řádná prémie pro předcházející Porušení, je Zaměstnavatel oprávněn řádnou prémie krátit nebo neposkytnout v souladu s odst. 6.5 této přílohy PKS za období bezprostředně následující po období krácení nebo neposkytnutí řádných prémie pro toto předcházející Porušení.
- 6.7 Současně s krácením nebo neposkytnutím řádných prémie podle odst. 6.5 této přílohy PKS je Zaměstnavatel oprávněn v tomto případě Porušení nebo neuspokojivých pracovních výsledků snížit osobní ohodnocení Zaměstnance nebo jej odebrat v plné výši za období určené obdobně podle odst. 6.5. písm. a/ až c/ této přílohy PKS, a to i bez přihlídnutí k poslednímu hodnocení Zaměstnance provedenému podle organizačních předpisů Zaměstnavatele a bez změny tohoto jeho hodnocení.
- 6.8 Ustanovení odst. 6.6 této přílohy PKS se pro účely snížení nebo odebrání osobního hodnocení použije obdobně.
- 6.9 Podrobnější úpravu odměňování a další důvody krácení pohyblivých složek mzdy upravují vnitřní předpisy Zaměstnavatele – premiové řady, jejichž přijetí, úpravy nebo zrušení a nahrazení jiným vnitřním předpisem je Zaměstnavatel povinen předem projednat s Odborovými organizacemi.

Mimořádné prémie

- 6.10 Mimořádné prémie je možno poskytovat pro ohodnocení plnění mimořádných úkolů nebo v zájmu splnění předem stanovených důležitých cílů a ekonomických výsledků práce; mimořádné prémie je možno poskytovat i Zaměstnancům, s nimiž je uzavřena dohoda podle bodu 3.2 této přílohy PKS.
- 6.11 Část mimořádných prémie je možno poskytovat formou odměn z vyčleněných prostředků do fondu vedoucího a fondu mistra.
- 6.12 Zaměstnavatel je oprávněn nepřiznat konkrétnímu Zaměstnanci jakékoliv mimořádné prémie, resp. mimořádné odměny, i pokud by jinak byly splněny podmínky pro jejich přiznání, pokud:
- a/ Zaměstnanec porušil pracovní povinnosti, zejména pokud
- (i) porušil režim (podmínky) dočasné práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle příslušných právních předpisů;
 - (ii) měl neomluvenou absenci v práci;
 - (iii) naplnil některou ze skutkových podstat výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. a) nebo b) zákoníku práce;
 - (iv) odcizil nebo se pokusil odcizit majetek jiného Zaměstnance, třetí osoby nebo Zaměstnavatele;

- b/ Zaměstnanec je ve výpovědní době (na základě výpovědi ze strany Zaměstnavatele i Zaměstnance) nebo dojde ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době;
 - c/ Zaměstnanec měl pozitivní zjištění alkoholu nebo jiných návykových látek při vstupu na pracoviště, na pracovišti nebo v pracovní době i mimo pracoviště.
- 6.13 Není-li stanovený nebo dohodnutý termín výplaty mimořádné odměny a / nebo její splatnost ve vnitřním předpise Zaměstnavatele, PKS nebo jiné dohodě s Odborovými organizacemi, je Zaměstnavatel povinen určit výplatní termín a splatnost mimořádné odměny v rozhodnutí o jejím přiznání Zaměstnanci.

7. Ostatní složky mzdy

Mzda a náhrada mzdy při školení a rekvalifikaci

- 7.1 Veškerá povinná či jinak Zaměstnavatelem nařízená školení Zaměstnance se považují za výkon práce Zaměstnance v rámci sjednaného druhu práce.
- 7.2 Rekvalifikace, prováděná Zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění Zaměstnance a uskutečněná v jeho pracovní době, se považuje za překážku v práci na straně Zaměstnance. Za tuto dobu přísluší Zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Mzda a náhrada mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele

- 7.3 Nemůže-li Zaměstnanec konat práci pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na výrobním zařízení, v dodávce surovin nebo energie, chybnými pracovními podklady nebo jinými podobnými provozními příčinami (prostoje) nebo z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží mu, nebyl-li převeden na jinou práci, náhrada mzdy
- a/ ve výši 90 % jeho průměrného výdělku při prostoji,
 - b/ ve výši 60 % jeho průměrného výdělku v případech nepříznivých povětrnostních vlivů,
- nerozhodne-li Zaměstnavatel o vyšší náhradě mzdy.
- 7.4 Jestliže Zaměstnavatel z důvodu ve smyslu ustanovení § 209 zákoníku práce, to je z důvodu dočasného omezení odbytu výrobků a omezení poptávky po jím poskytovaných službách (dále jen „Jiná překážka v práci“), nebude mít možnost přidělovat všem svým Zaměstnancům práci v rozsahu jejich týdenní pracovní doby nebo v rozsahu jejich kratší týdenní pracovní doby, bude-li taková kratší týdenní pracovní doba se Zaměstnancem sjednána, náleží Zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70% jeho průměrného výdělku, nerozhodne-li Zaměstnavatel o vyšší náhradě mzdy.
- 7.5 Zaměstnavatel se zavazuje Příslušný orgán odborové organizace vždy přiměřeně, nejméně jeden týden předem, informovat o tom, že nastane Jiná překážka v práci nebo že to lze důvodně předpokládat, a to s uvedením

- a/ doby, po kterou Jiná překážka v práci bude zřejmě trvat, a
- b/ Zaměstnanců, kterým Zaměstnavatel pro tuto Jinou překážku v práci nebude moci přidělovat práci v rozsahu jejich týdenní pracovní doby,

nestanoví-li rozhodnutí Dohodovací komise jinak. Pro informování Odborové organizace podle tohoto odstavce platí obdobně čl. B.4 PKS.

Odměna za pracovní pohotovost

- 7.6 Pracovní pohotovost je doba, v níž je Zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce, podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se Zaměstnancem, odlišném od pracovišť Zaměstnavatele.
- 7.7 Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.
- 7.8 Za dobu pracovní pohotovosti náleží Zaměstnanci odměna ve výši 10 % jeho průměrného výdělku, nejméně však ve výši 12,00 Kč za hodinu ve všední den a 16,00 Kč za hodinu ve dnech pracovního klidu Zaměstnance, pracovního volna, které mu poskytl Zaměstnavatel na jeho žádost, a náhradního volna.

8. Splatnost a termíny výplaty mzdy a náhrady mzdy

- 8.1 Mzda a náhrada mzdy jsou splatné pozadu za období kalendářního měsíce, a to vždy nejpozději do 15. dne následujícího kalendářního měsíce, a to na platební účet Zaměstnance v peněžním ústavu. Pro Zaměstnance, kteří budou trvat na výplatě mzdy a náhrady mzdy v hotovosti, je jejich splatnost do 25. dne kalendářního měsíce po uplynutí období, za něž se poskytují, a to na přepážce hlavní pokladny Zaměstnavatele; harmonogram a postup těchto výplat bude vypracován Zaměstnavatelem podle počtu těchto Zaměstnanců.
- 8.2 Bezhotovostní úhrada bude Zaměstnavatelem upřednostňována i u ostatních finančních závazků Zaměstnavatele vůči Zaměstnanci, bývalému Zaměstnanci či jakékoliv jiné fyzické osobě.
- 8.3 V případě, že pro účely premiování Zaměstnanců jsou uplatněny premiové ukazatele, které není možno vyhodnotit k nejbližšímu výplatnímu termínu, je řádná prémie splatná v nejbližším dalším výplatním termínu.
- 8.4 Pravidelným termínem výplaty mzdy a náhrady mzdy je 14. (čtrnáctý) den v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, ve kterém vzniklo Zaměstnanci právo na mzdu nebo náhradu mzdy, není-li dále uvedeno jinak.
- 8.5 Pravidelným termínem výplaty mzdy a náhrady mzdy v hotovosti je 25. (dvacátý pátý) den v kalendářním měsíci následujícím po kalendářním měsíci, ve kterém vzniklo Zaměstnanci právo na mzdu nebo náhradu mzdy, není-li dále uvedeno jinak.

- 8.6 Případně-li termín výplaty mzdy podle čl. 8.4 nebo 8.5 této Přílohy PKS na sobotu, neděli nebo svátek, je termínem této výplaty mzdy nejbližší předcházející pracovní den.
- 8.7 V případě podle čl. 8.3 této Přílohy PKS (řádná prémie splatná v nejbližším dalším výplatním termínu) se čl. 8.4 až 8.6 této Přílohy PKS použijí obdobně.
- 8.8 Bude-li mzda či náhrada mzdy vyplacena ve dni předcházejícímu dni sjednanému podle čl. 8.4 až 8.7 této Přílohy PKS, rozumí se, že tento sjednaný termín výplaty byl dodržen.

9. Odstupné

- 9.1 Odstupné bude Zaměstnavatelem poskytováno ve výši dle § 67 zákoníku práce, nerozhodne-li Zaměstnavatel o poskytnutí vyššího odstupného.

10. Závěrečná ustanovení

- 10.1 Tato příloha PKS je účinná ode dne 1.2.2025 do dne 31.12.2025, není-li dále sjednáno jinak.
- 10.2 Jde-li o výši příplatků za noční práci, za nepřetržitost a za práci v sobotu a neděli stanovenou touto přílohou PKS, tato výše uvedených příplatků se uplatní již na práci konanou od první směny se začátkem ve dni 01. 01. 2025 a bude zohledněna ve mzdách za měsíc leden 2025.
- 10.3 Mzda podle této přílohy PKS Zaměstnanci náleží za výkon práce, není-li sjednáno jinak (viz odst. 10. 2.), počínaje jeho první směnou se začátkem ve dni 01.02.2025, nejpozději však od 06:00 hodin dne 01.02.2025, a konče ukončením výkonu práce na jeho poslední směně či bezprostředně po jeho poslední směně se začátkem v roce 2025, nejpozději však do 06:00 hodin dne 01.01.2026. Náhrady mzdy podle této přílohy PKS Zaměstnanci náleží, pokud doba, za kterou Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, je podle rozvrhu směn v době od začátku jeho první směny ve dni 01.02.2025 do konce jeho poslední směny se začátkem v roce 2025.
- 10.4 Nebudou-li do dne 31.12.2025 sjednány práva a povinnosti uvedené v této příloze PKS nově pro období ode dne 01.01.2026, bude tato příloha PKS ve znění účinném dne 31.12.2025 účinná i po dni 31.12.2025, a to nejdéle do dne 30.06.2026; ustanovení bodu 10.3 této přílohy PKS se v tomto případě prodloužení účinnosti této přílohy PKS použije obdobně.

V Třinci dne 28. 1. 2025

za **TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, a. s.:**

Ing. Roman Heide, Ph.D., MBA
předseda představenstva

Ing. Tomáš Gajdzica, MBA
první místopředseda představenstva

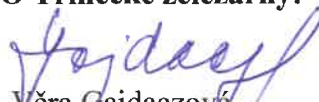
Příloha PKS č. 1/2025

TŘINECKÉ ŽELEZÁRNY, a. s. – Základní organizace Odborového svazu KOVO Třinecké železárný –
Odborový svaz KOVO ZÁKLADNÍ ORGANIZACE VÁLCOVNA TRUB TŽ – ZO OS UNIOS TŽ

za Základní organizaci Odborového svazu KOVO Třinecké železářny:



Marcel Pielesz
předseda



Věra Gajdaczová
místopředseda

za Odborový svaz KOVO ZÁKLADNÍ ORGANIZACE VÁLCOVNA TRUB TŽ:



Martin Frömel
předseda

za ZO OS UNIOS TŽ:



Robert Skuhra
předseda závodního výboru



Jan Wdówka
místopředseda závodního výboru