

# Změny v PKS SŽ

## na období od **1. 1. 2023 do 31. 12. 2023**

Dochází zejména k těmto změnám (zvýrazněno červeným písmem nebo přeškrtnutým žlutě podbarveným):

### KAPITOLA II. - SOCIÁLNÍ OBLAST, BOZP A FKSP

#### 2.1.2.5 Kondiční pobyty

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

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

- a) zaměstnancům se stanovenou výměrou dovolené 5 týdnů v délce 12 kalendářních dní v rozsahu součtu hodin z naplánovaných směn,
- b) zaměstnancům se stanovenou výměrou dovolené 6 týdnů v délce 5 kalendářních dní v rozsahu součtu hodin z naplánovaných směn. Toto pracovní volno se poskytuje ve druhém týdnu pobytu KOP po vyčerpání 1 týdne dovolené v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

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

#### 2.2 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní prostředí

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

**2.2.1** K odstraňování případných závad v oblasti BOZP, zlepšení pracovních a sociálních podmínek zaměstnanců vyčlení zaměstnavatel **provozní** finanční prostředky pro každý kalendářní rok do celkové výše **70 45** mil. Kč. **Požadavky** **Návrhy** do **provozního** plánu **hospodaření**, projednané na úrovni OS a místně příslušných odborových organizací, zašlou OS odboru personálnímu GŘ SŽ, který ve spolupráci s odborem **finančním ekonomiky** GŘ SŽ určí podmínky a možnosti realizace a následně projedná celkový **plán rozpisu provozních finančních prostředků** s centrály odborových organizací. Případné požadavky na změny **plánu rozpisu provozních finančních prostředků** po předchozím projednání s místně příslušnými odborovými organizacemi budou z úrovně OS předkládány řediteli odboru personálního GŘ SŽ. Průběžné čerpání **provozních finančních** prostředků bude s odborovými organizacemi projednáno čtvrtletně.

## 2.3 FKSP

**2.3.3** Pro používání centralizované části FKSP (dále jen *C-FKSP*) jsou po dohodě s centrálními odborovými organizacemi vydávány *Zásady hospodaření s centralizovanými prostředky Fondu kulturních a sociálních potřeb Správy železnic, státní organizace*. Se schválenými zásadami C-FKSP na příslušný kalendářní rok budou zaměstnanci seznámeni formou zveřejnění dokumentu v prostředí intranetu SŽ a v personálním portálu (STKR). **Dohodnutá část prostředků C-FKSP bude poskytována prostřednictvím zaměstnanecké čipové karty.**

## KAPITOLA III. – ZAMĚSTNANOST, MZDOVÁ POLITIKA A NÁHRADY VÝDAJŮ

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

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

Pracovní volno s náhradou mzdy na vyhledání nového pracovního uplatnění poskytne zaměstnavatel v souladu s **NV 590/2006 Sb.**

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

### 3.1.6

#### **B) odstupné nad rámec ZP se stanoví za následujících podmínek**

- a) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, a to ve lhůtě **do pěti pracovních dnů** ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, následovně:
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČDC, ČD-T) **5 let a méně ve výši jednoho násobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);
  - odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČDC, ČD-T) **více než 5 let a méně než 10 let**, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **trojnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);
  - odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČDC, ČD-T) **10 a více let a méně než 25 let**, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **čtyřnásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);
  - odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČDC, ČD-T) **25 a více let**, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 5 let – ve výši **pětinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc)
- b) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci v těchto zaměstnáních (v návaznosti na Koncepti částečného řešení problematiky zákona o důchodovém pojištění ze dne 9. 9. 2008):

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

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

KZAM	Zaměstnání	KZAM	Zaměstnání
21492	Ústřední dispečer	51699	Velitel družstva
31516	Vedoucí technik specialista	71147	Pracovník údržby a oprav EE, SŽE
31601	Traťový dispečer	72226	Zámečník kolejových konstrukcí
31606	Výpravčí	72228	Montér tratí
31608	Dozorčí provozu - vedoucí směny	72447	Návěstní, spojový dozorce
31610	Dispečer ŽDC	72467	Elektromontér pevných trakčních a silnoproudých zařízení
31634	Vedoucí dispečer	72469	Elektromontér
31635	Provozní dispečer	81805	Řidič drážního speciálního vozidla - traťový strojník
31649	Správce EE, SŽE	81806	Řidič drážního speciálního hnacího vozidla - Motorového Vozu Trakčního Vedení
31659	Mistr infrastruktury jinde neuvedený	81807	Řidič drážního hnacího vozidla infrastruktury
31683	Mistr SZT	83135	Signalista
31684	Návěstní technik	83137	Výhybkář
31693	Mistr EE, SŽE	83141	Staniční dozorce
31695	Samostatný elektrodispečer	83142	Dozorce výhybek

41335	Komandující	83143	Závorář
51611	Hasič technik specialista	83144	Závorář s prodejem jízdenek
51612	Hasič	83145	Hradlař – hláskař
51616	Hasič specialista	83146	Hradlař - hláskař s prodejem jízdenek
51619	Hasič strojník	93392	Traťový dělník
51692	Velitel čety	93399	Traťový dělník obchůzkář
51693	Velitel směny		

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

- dovršil-li věku 58 let a dosud nedosáhl věku 61 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) v součtu 20 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 10 let, ve výši **dvanáctinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc);
- dovršil-li věku 61 let a dosud nedosáhl věku 65 let a odpracoval v uvedených zaměstnáních ke dni skončení pracovního poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) v součtu 20 a více let, z toho ke dni skončení pracovního poměru nepřetržitě nejméně 10 let, ve výši **desetinásobku** průměrného měsíčního výdělku (max. 55 tisíc Kč za měsíc).

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

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

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

**V souladu s rozhodnutím nejvyššího soudu 21 Cdo 1645/2020 nepřísluší zaměstnanci ode dne vystavení lékařského posudku, na základě kterého zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, náhrada mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele, nedojde-li ke sjednání změny sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci.**

c) v případě, kdy zaměstnanec ztratí psychickou způsobilost dle SŽ SM75 *Posuzování psychické způsobilosti k výkonu vybraných zaměstnání*, nebo ztratí fyzickou způsobilost (dle vnitřního předpisu HZS SŽ) pro výkon sjednaného zaměstnání a odpracoval ke dni PKS SŽ na rok 2023 29 ztráty psychické způsobilosti nebo ke dni ztráty fyzické způsobilosti v pracovním poměru u SŽ (ČD, ČD-C, ČD-T) více než 5 let, postupuje se následovně:

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

### **Společná ustanovení pro výplatu odstupného dle bodu 3.1.6 této PKS:**

Ustanovení pro výplatu odstupného dle bodu 3.1.6 této PKS se použije nejpozději do kalendářního dne, v němž zaměstnanec dosáhl stanoveného věku pro přiznání starobního důchodu podle příslušné platné právní úpravy věku 65 let.

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

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

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

### **Článek 2 – Stanovená týdenní pracovní doba**

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

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

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

KZAM	NAZEV ZAMESTNANI
21146	Ústřední dispečer
31597	Dispečer železniční dopravní cesty
31599	Dozorčí provozu – vedoucí směny
31598	Vedoucí dispečer
31600	Provozní dispečer
31601	Traťový dispečer
31606	Výpravčí
31695	Samostatný elektrodispečer
41333	Operátor železniční dopravy
83135	Signalista
83137	Výhybkář
83141	Staniční dozorce
83142	Dozorce výhybek
83143	Závorář
83145	Hradlař-hláskař
43240	Provozní pracovník v přípravě, pokud má v pracovní smlouvě sjednáno jako cílové zaměstnání některé z výše uvedených zaměstnání

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

- c) 40 hodin u ostatních zaměstnanců v jednosměnném pracovním režimu s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

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

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

2. Stanovené období (vyrovnávací období) při nerovnoměrně rozvržené pracovní době je sjednáno od 1. ledna 2023 do 30. června 2023, od 1. července 2023 do 31. prosince 2023 a od 1. ledna 2024 do 30. června 2024.

U zaměstnanců HZS je stanovené období (vyrovnávací období) při nerovnoměrně rozvržené pracovní době sjednáno od 1. srpna 2022 do 30. června 2023 a od 1. července 2023 do 31. května 2024.

#### **Článek 7 – Zaměstnanci letmo**

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

- až po obsazení rozvrhů směn na stanovené (vyrovnávací) období (viz Příloha č. 1, článek 4, bod 1 této PKS),
- v případě zajišťování ~~provozu schopnosti železniční dopravní cesty~~ provozování dráhy u zaměstnanců ~~infrastruktury~~ drážní dopravy v takových provozních podmínkách (např. i při výlukách), které mu neumožňují vypracovat zaměstnanci písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a zaměstnance s ním seznámit v zákonné lhůtě,
- v období vyhlášeného nouzového stavu nebo vyhlášeného stavu nebezpečí, pokud provozní podmínky neumožňují zaměstnavateli na daném pracovišti vypracovat zaměstnanci písemný rozvrh stanovené týdenní pracovní doby na vyrovnávací období a zaměstnance s ním seznámit v zákonné lhůtě, a to po dohodě s místně příslušnou odborovou organizací na daném pracovišti.

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

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

#### **Článek 12 – Práce přesčas**

3. Nad tyto limity lze práci přesčas odpracovat pouze po dohodě se zaměstnancem. Dohodu lze uzavřít písemně od 20. prosince 2022 nejvýše však na dobu 52 týdnů, tj. do 18. prosince 2023 v celkovém rozsahu práce přesčas, maximálně 416 hodin. Následně lze uzavřít dohodu vždy na dalších 52 týdnů do celkového rozsahu 416 hodin (tj. od 19. prosince 2023 do 17. prosince 2024).

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

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

## Článek 17 – Dovolená

12. Požádá-li zaměstnankyně o poskytnutí rodičovské dovolené a současně i o poskytnutí dovolené tak, aby dovolená navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené a na tuto poskytnutou dovolenou pak bezprostředně navazovala rodičovská dovolená, bude jí poskytnuta dovolená tak, že do výpočtu očekávaného nároku dovolené za rok 2023 bude započtena i doba čerpání rodičovské dovolené v tomto roce, přestože podmínky pro vznik práva na tuto dovolenou dosud nesplnila. Tento postup se však neuplatní v situaci, kdy se očekává, že zaměstnankyně ukončí v průběhu rodičovské dovolené pracovní poměr. Obdobně se postupuje u zaměstnance – muže, čerpajícího rodičovskou dovolenou.

13. Pokud zaměstnanec čerpal dovolenou, na kterou mu právo nakonec nevzniklo, či právo na ni ztratil, je podle § 222 odst. 4 ZP povinen zaměstnavateli vrátit náhradu mzdy za odpovídající počet hodin přečerpané dovolené, a to podle písmene e), bodu 1. článku 43 Přílohy č. 2 této PKS formou srážky ze mzdy. Náhrada mzdy za zjištěnou přečerpanou dovolenou za rok 2022 bude zaměstnanci sražena ze mzdy za měsíc leden 2023 (za rok 2023 pak ze mzdy za měsíc leden 2024). Zaměstnanec, který v roce 2023 ukončí pracovní poměr, bude náhrada mzdy za zjištěnou přečerpanou dovolenou za rok 2023 sražena nejpozději ze mzdy za poslední měsíc jeho pracovního poměru. Doba přečerpané dovolené se pro účel výpočtu skutečného nároku dovolené bude považovat za výkon práce.

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

## Článek 18 – Překážky v práci

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

5. Pokud zaměstnanec skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodu uvedených v § 52 písm. e) ZP, a to ve lhůtě 5 pracovních dnů ode dne vystavení lékařského posudku, příp. ode dne rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumával, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, nejvýše však za 5 pracovních směn, které následují ode dne vystavení lékařského posudku, resp. rozhodnutí příslušného správního orgánu, do dne skončení pracovního poměru, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodli na čerpání dovolené.

6. **5** V případě potřeby pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou v rozsahu dalších nejvýše šesti pracovních dnů jednomu z rodinných příslušníků k doprovodu postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do internátního školského zařízení a zpět.

7. **6** Zaměstnanci na vlastní svatbu pracovní volno s náhradou mzdy i za druhý den nároku, přičemž 1 den je vždy určen k účasti na svatebním obřadu. Zaměstnanci na uzavření vlastního registrovaného partnerství pracovní volno s náhradou mzdy na 1 den, kdy se tento obřad koná.

### **Překážky v práci z důvodu obecného zájmu**

19. Při účasti člena odborové organizace na sjezdu nebo konferenci odborové organizace zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku. Odborové organizace neprodleně proplatí SŽ uplatněnou refundaci.

## **PŘÍLOHA č. 2 - PRAVIDLA PRO ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SŽ na období od 1. ledna 2023 do 31. prosince 2023**

### **Článek 10 – Osobní příplatek**

4. Výše osobního příplatku se zaměstnanci stanovuje na období příslušného kalendářního roku (tj. na období od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023) a oznamuje na mzdovém výměru, a to samostatně pro každé zaměstnání sjednané v pracovní smlouvě. V případě, že má v průběhu kalendářního roku dojítke změně pásma dle počtu roků praxe (Příloha č. 2.1 bod 2 této PKS), přiznává se zaměstnanci již od 1. 1. 2023 vyšší pásmo.

### **Článek 22 – Zvláštní ustanovení pro odměňování zaměstnanců HZS Služební příplatek**

#### **Rizikový příplatek**

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

#### **Odměny HZS**

6. Odměna za vedení ve výši 1300 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům HZS v zaměstnání KZAM 31516 Vedoucí technik specialista, ve výši 1500 Kč v KZAM 51692 Velitel čety a KZAM 51693 Velitel směny, ve výši 1400 Kč v KZAM 51699 Velitel družstva, kteří jsou zařazeni do výjezdu a alespoň jedenkrát v zúčtovacím měsíci se výjezdu nebo ostatních činností (ZOČ) zúčastnili.

### **Článek 23 – Příplatek za zaškolování**

2. Výše příplatku je stanovena procentem mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen, ve výši ~~10 %~~ 20 % za každou započatou hodinu zaškolování.

3. Zaměstnancům, kteří zaškolují zaměstnance v rámci výcviku po složení odborné zkoušky D-07 před odbornou zkouškou D-08 a zaměstnancům zaškolujícím zaměstnance před odbornou zkouškou ZOZ-04, náleží příplatek ve výši 20 % mzdového tarifu tarifního stupně, ve kterém je školitel zařazen.

4. Tento příplatek nenáleží zaměstnancům, u nichž je zaškolování zaměstnanců součástí pracovní náplně.

### **Článek 27 – Překážky na straně zaměstnavatele**

Zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele přísluší:

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



### **Článek 34 – Výkonová odměna**

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

- a) 5,5 % tarifní mzdy za odpracovanou dobu,
- b) ředitel oblastního ředitelství po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi určí:
  - seznam pracovišť s vyšší pracovní zátěží v úseku řízení provozu nebo náročností výkonu práce v úseku infrastruktury;
  - na takto určených pracovištích okruh zaměstnanců řízení provozu a infrastruktury (např. při údržbě technických jednotek SSZT) s vyšší pracovní zátěží nebo náročností výkonu práce;
  - okruh dalších zaměstnanců (např. držitelé licence strojvedoucího, řidiči referenti apod.);
  - dohodnuté časové období (minimálně 1 kalendářní měsíc, nebo jeho násobky, maximálně na dobu platnosti této PKS)

Pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, kteří jsou dotčeni tímto vydaným opatřením, stanoví ředitel oblastního ředitelství na základě návrhu příslušného vedoucího zaměstnance po dohodě s odborovými organizacemi pro dohodnuté časové období základní sazbu VOv rozpětí 5,5 – 35 % tarifní mzdy.

### **Článek 39 – Zvláštní odměna**

1. Zvláštní odměna je určena pro níže uvedený okruh zaměstnanců.
2. Zvláštní odměna ve výši 2 000 Kč měsíčně se poskytuje zaměstnancům v zaměstnání výpravčí (KZAM 316 06) v žst. Praha hl. n., žst. Brno hl.n., a zvláštní odměna ve výši 700 1 000 Kč měsíčně se poskytuje držitelům platné licence strojvedoucího a zaměstnancům s činností osoby odpovědné za organizaci výluk s OZ ND-06 a zaměstnancům s činností řízení sledu s OZ D-04.
3. Zvláštní odměna se dále poskytuje k posílení motivace při výkonu pracovní činnosti zaměstnancům odměňovaným tarifní mzdou, a to ve výši procenta dle Přílohy 2.1, bodu 12. z tarifní mzdy dle Přílohy 2.1, bodu 1.
4. Zvláštní odměna náleží zaměstnancům, kteří v zúčtovacím měsíci v pracovní činnosti s využitím platné licence strojvedoucího, resp. v pracovní činnosti výpravčího v určených žst., resp. v pracovní činnosti osoby odpovědné za organizaci výluk s využitím OZ ND-06, resp. v pracovní činnosti řízení sledu s OZ D-04, resp. zaměstnanci odměňovaní tarifní mzdou odpracovali samostatně (tzn. nepracovali pod dohledem) počet hodin, který odpovídá obvyklé délce směny (u zaměstnanců HZS s obvyklou délkou směny 16 hod. polovině této obvyklé délky směny) na příslušném pracovišti.

**Příloha č. 2.1 - SAZBY MZDOVÝCH SLOŽEK A NĚKTERÝCH ODMĚN  
na období od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023**

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

<b>TS</b>	<b>Sazba nová</b>	<b>Sazba stará</b>
<b>1</b>	<b>16 790</b>	<del>15960</del>
<b>2</b>	<b>18 070</b>	<del>17180</del>
<b>3</b>	<b>19 480</b>	<del>18520</del>
<b>4</b>	<b>20 900</b>	<del>19870</del>
<b>5</b>	<b>22 700</b>	<del>21580</del>
<b>6</b>	<b>24 750</b>	<del>23530</del>
<b>7</b>	<b>26 790</b>	<del>25470</del>
<b>8</b>	<b>28 850</b>	<del>27420</del>
<b>9</b>	<b>31 020</b>	<del>29490</del>
<b>10</b>	<b>33 260</b>	<del>31620</del>
<b>11</b>	<b>35 520</b>	<del>33760</del>
<b>12</b>	<b>37 750</b>	<del>35880</del>
<b>13</b>	<b>40 000</b>	<del>38020</del>
<b>14</b>	<b>42 230</b>	<del>40140</del>
<b>15</b>	<b>46 740</b>	<del>44430</del>
<b>16</b>	<b>51 470</b>	<del>48930</del>

**Bod 3. Odměna z dohody pro pracovníka dozoru - 1.změna PKS**

<b>Sazba</b>	<b>Kč/hod</b>
<b>A</b>	<del>103</del> <b>111</b>
<b>B</b>	<del>107</del> <b>115</b>
<b>C</b>	<del>111</del> <b>119</b>

**Bod 12. Zvláštní odměna**

<b>Tarifní mzda</b>	<b>Sazba zvláštní odměny % z tarifní mzdy</b>	<b>Vypočtená výše v Kč</b>
<b>1</b>	<b>5,96 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>2</b>	<b>5,53 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>3</b>	<b>5,13 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>4</b>	<b>4,78 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>5</b>	<b>4,41 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>6</b>	<b>4,04 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>7</b>	<b>3,73 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>8</b>	<b>3,47 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>9</b>	<b>3,22 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>10</b>	<b>3,01 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>11</b>	<b>2,82 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>12</b>	<b>2,65 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>13</b>	<b>2,50 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>14</b>	<b>2,37 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>15</b>	<b>2,14 %</b>	<b>1 000 Kč</b>
<b>16</b>	<b>1,94 %</b>	<b>1 000 Kč</b>

## **Příloha č. 3 - STRAVOVÁNÍ A NÁHRADY VÝDAJŮ a 1.změna PKS na období od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023**

### **Článek 1 – Úvodní ustanovení**

1. Příloha č. 3 – Stravování a náhrady výdajů je platná od **1. ledna 2023 do 31. prosince 2023**.

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

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

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

4. Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům možnosti stravování formou:

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

- ~~100~~ **123** Kč u zaměstnanců HZS zařazeným na vyjmenovaných pracovištích, pokud délka jejich směny přesáhne 12,5 hodiny a v průběhu směny jim nepřisluší stravné podle § 163 nebo § 170 ZP, případně zaměstnavatel nepostupuje v souladu s NV č. 172/2001 Sb.,
- ~~68~~ **77** Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou),
- ~~55~~ **66** Kč u ostatních zaměstnanců.

b) elektronických stravenek na základě žádosti zaměstnance dle příslušného pokynu zaměstnavatele. Kredity na elektronickou stravenku budou nahrávány v nominální hodnotě ~~120~~ **140** Kč u zaměstnanců při směně dlouhé 12 a více hodin (s výjimkou zaměstnanců s pružnou pracovní dobou), ~~100~~ **120** Kč u ostatních zaměstnanců.

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

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

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

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

## **Článek 2 – Výše úhrady a další podmínky poskytnutí příspěvku**

1. Zaměstnavatel hradí ze svých nákladů příspěvek na stravování ve výši uvedené v článku 1 odst. 4 písm. a) této přílohy. U elektronických stravenek poskytovaných dle článku 1 odst. 4 písm. b) této přílohy, hradí zaměstnavatel ze svých nákladů příspěvek na stravování do výše 55 % nominální hodnoty nahrávaného kreditu. Na stravování uvedené v článku 1 odst. 4 může být dále poskytnut příspěvek z prostředků FKSP. Možnost a výše poskytnutí příspěvku z FKSP musí být sjednána na úrovni OS v souladu se zásadami pro tvorbu a používání FKSP. Příspěvek z FKSP není poskytován zaměstnancům při výkonu práce na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr.

2. Zaměstnavatel nabídne zaměstnancům HZS, kterým jsou poskytovány elektronické stravenky dle článku 1 odst. 4 písm. b) této přílohy, zařazeným na vyjmenovaných pracovištích, pokud délka jejich směny přesáhne 12,5 hodiny a v průběhu směny jim nepřísluší stravné podle § 163 nebo § 170 ZP, případně zaměstnavatel nepostupuje v souladu s NV č. 172/2001 Sb., další kredit v nominální hodnotě **55 70** Kč. Okruh vyjmenovaných pracovišť určí svým opatřením ředitel HZS v dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi.

### **Nové výše tuzemského stravného a způsob jeho krácení podle příslušné Vyhlášky MPSV, která bude zveřejněna ve Sbírce zákonů**

## **Příloha č. 4 - KONDIČNÍ POBYTY ZAMĚSTNANCŮ na období od **1. 1. 2023 do 31. 12. 2023****

### **Článek 1 – Úvodní ustanovení bod 1.**

Příloha č. 4 – Kondiční pobyty zaměstnanců je platná od **1. ledna 2023** do **31. prosince 2023**.

### **Článek 2 - Poskytování KOP**

1. KOP poskytované zaměstnavatelem jsou určeny:

- a) zaměstnancům SŽ, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci s jednostranným zatížením a nefyziologickým průběhem zatížení během směny nebo vykonávají práci charakterizovanou vysokou neuropsychickou zátěží a **k 31. prosinci 2022** splňují podmínku odpracování nepřetržitě nejméně 20 let u SŽ (ČD, ČD-C) a z toho nejméně 10 let ve vybraných zaměstnáních dle tabulky č. 1 nebo tabulky č. 2 a v době nároku na KOP některé z těchto zaměstnání po stanovenou týdenní pracovní dobu dle PKS vykonávají,
- b) zaměstnancům HZS s funkčním označením (zaměstnanci určení k výjezdové činnosti), kteří:
  - v době nároku na KOP vykonávají po stanovenou týdenní pracovní dobu dle Přílohy č. 1, článku 2 některé ze zaměstnání HZS dle tabulky č. 1 této přílohy a zároveň odpracovali **k 31. prosinci 2022** v těchto zaměstnáních nejméně 10 let u SŽ (ČD), nebo
  - nepřetržitě odpracovali 20 let u SŽ (ČD) podle předchozí podmínky tohoto bodu, přičemž byli ze zdravotních důvodů přeřazeni do jiných zaměstnání, která nejsou vyjmenovaná v tabulce č. 1 této přílohy.

ZAM	Název
31516	vedoucí technik specialista (HZS) při splnění podmínky zařazení na pracovišti ve vícesměnném pracovním režimu
31601	traťový dispečer
31606	výpravčí
51611	hasič technik specialista
51612	hasič
51616	hasič specialista
51619	hasič strojník
51692	velitel čety
51693	velitel směny
51699	velitel družstva
83135	signalista
83137	výhybkář
	<b>Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu</b>
21146	ústřední dispečer
31597	dispečer železniční dopravní cesty
31598	vedoucí dispečer
31599	dozorčí provozu – vedoucí směny
31600	provozní dispečer
31695	samostatný elektrodispečer
41333	operátor železniční doprav

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

13134	velitel jednotky hasičského záchranného sboru
21497	diagnostik železniční dopravní cesty
31511	velitel požární stanice
31512	zástupce velitele jednotky
31645	správce tratí
31646	správce BaBH do 31. 12. 2020 správce pozemních staveb od 1. 1. 2021
31649	správce EE, SŽE do 31. 12. 2020 správce elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
31652	vrchní mistr tratí
31653	mistr tratí
31682	vrchní mistr sdělovací a zabezpečovací techniky
31683	mistr sdělovací a zabezpečovací techniky
31684	návěštní technik do 31. 12. 2020 technik sdělovací a zabezpečovací techniky od 1. 1. 2021
31692	vrchní mistr EE, SŽE do 31. 12. 2020

	vrchní mistr elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
31693	mistr EE, SŽE do 31. 12. 2020 mistr elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
31694	vedoucí elektrodispečinku
31698	elektromontér pevn.trakč.a silnopr.zař. do 31. 12. 2020 elektrotechnik železniční dopravní cesty od 1. 1. 2021
71144	četař
71146	pracovník údržby a oprav sdělovací a zabezpečovací techniky
71147	pracovník údržby a oprav EE, SŽE do 31. 12. 2020 pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021
71148 72333	pracovník údržby a oprav tratí opravář kolejových vozidel od 1.1.2021
72226	zámečník kolejových konstrukcí do 31. 12. 2020 zámečník infrastruktury od 1. 1. 2021
72228	montér tratí
72424 71146	provozní zámečník EE, SŽE do 31. 12. 2020 pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky od 1.1.2021
72447	návěstní, spojový dozorce do 31. 12. 2020 mechanik sdělovací a zabezpečovací techniky od 1. 1. 2021
81805	řidič dráž.spec.voz. traťový strojník do 31. 12. 2020 pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího od 1. 1. 2021
81806 31698 71147 81805	řidič dráž.spec.hnac.voz. MVTV do 31. 12. 2020 elektrotechnik železniční dopravní cesty od 1. 1. 2021 pracovník údržby a oprav elektrotechniky a energetiky od 1. 1. 2021 pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího od 1. 1. 2021
81807 81805 31698	řidič dráž.hnac.voz. infrastruktury do 31. 12. 2020 pracovník infrastruktury s licencí strojvedoucího od 1. 1. 2021 elektrotechnik železniční dopravní cesty od 1. 1. 2021
82903	kontrolor defektoskopista, diagnostik do 31. 12. 2020 defektoskopista od 1. 1. 2021
93392	traťový dělník
93399	traťový dělník obchůzkář do 31. 12. 2020
71148	pracovník údržby a oprav tratí od 1. 1. 2021
	<b>Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu</b>
21146	Ústřední dispečer
41335	komandující
83141	staniční dozorce
83142	dozorce výhybek
83143	závorář
83145	hradlař – hláskař