

2_Riadiaci dokument		Označenie: 2_O5_PKZ_2014_v1.0
Registratúrna značka: AD -13 Lehota uloženia: A 10		
Názov: Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2014		
Spracovateľ: Mgr. Mária Mrvová, O5 tel.: Mgr. Katarína Pokorná, O5 tel.:	Garant: riaditeľ Odboru riadenia ľudských zdrojov	Gestorský útvar: Odbor riadenia ľudských zdrojov (O5)
Rozsah platnosti: ZSSK CARGO	Dátum vydania: 1.2.2014	Účinnosť poslednej úpravy:
Adresát: Všetci zamestnanci ZSSK CARGO		Dokument schválil: Predseda predstavenstva a generálny riaditeľ, podpredseda predstavenstva a riaditeľ úseku obchodu a služieb, zástupcovia odborových orgánov odborových organizácií pôsobiacich v ZSSK CARGO dňa:
Výtlačok dokumentu vyhotovil: Dňa, podpis:		Počet listov: 29

V Bratislave dňa:

Ing. Vladimír L'UPTÁK
Generálny riaditeľ
a predseda predstavenstva
ZSSK CARGO

Ing. Jaroslav DANIŠKA
riaditeľ Úseku obchodu a služieb
a podpredseda predstavenstva
ZSSK CARGO

Mgr. František ZAPARANIK
OZŽ

Dušan KAŠA
FS

Ing. Bartolomej KUN
OZ-VSP

Vladimír HRIVŇÁK
VOŽŽ

Ing. Peter TOMAŠOVIČ
OZZŽ

Jaroslav VACH
FPP

Ing. Miroslav HRICKO
ÚŽŽ

Ján MARGALA
ŽROZ

Pavol MAČEJKO
ZPŽŽ

Jozef CHOVANEC
OAVD

Milan ŠANDOR
FVČ

Jaroslav HRIC
NOŽ

JUDr. Valéria TIBENSKÁ
OOZ ZSSK CARGO

ZOZNAM VYDANÍ DOKUMENTU

Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2014

Vydanie		Záznam		
Poradie	Dátum	Vydanie schválil	Dňa	Upravené časti oproti predchádzajúcej verzii
1.	01. 02. 2014	Predseda predstavenstva a podpredseda predstavenstva ZSSK CARGO a zástupcovia zamestnancov	28.01.2014	

ZÁZNAM O ZMENÁCH

Zmena		Záznam		
Číslo	Účinnosť od	Zmenu schválil	Dňa / Podpis	Upravené časti oproti predchádzajúcej verzii
1				

OBSAH

ZOZNAM VYDANÍ DOKUMENTU	3
ZÁZNAM O ZMENÁCH	3
OBSAH	4
ZOZNAM POUŽITÝCH ZNAČIEK A SKRATIEK	5
PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA.....	6
Úvod.....	7
DRUHÁ KAPITOLA.....	11
ZAMESTNANOSŤ, PRACOVNÝ ČAS A PREKÁŽKY V PRÁCI.....	11
Článok 1 - Zamestnanosť	11
Vzájomné započítavanie odpracovaných rokov medzi ZSSK CARGO, ZSSK a ŽSR	12
Výchovná a vzdelávacia činnosť.....	12
Poradenská služba	13
Článok 2 - Úprava pracovného času a doby odpočinku	13
Článok 3 - Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu	14
Článok 4 - Dôležité osobné prekážky v práci	14
Článok 5 - Prekážky v práci z dôvodu poveternostných vplyvov.....	15
TRETIA KAPITOLA	16
MZDY.....	16
SOCIÁLNA OBLASŤ	17
Článok 1 - Sociálny fond	17
POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU	18
Článok 2 - Doplnkové dôchodkové sporenie, zdravotné a sociálne zabezpečenie	21
Výška príspevku zamestnávateľa	21
Článok 3 - Poskytnutie odmeny pri životnom výročí	21
Článok 4 - Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti	22
Článok 5 - Odškodnenie zamestnancov pri odstraňovaní ohlásených nástražných systémov	22
Článok 6 - Stravovanie	22
Článok 7 - Zamestnanecké výhody	23
Článok 8 - Regenerácia pracovnej sily a využívanie voľného času	23
Článok 9 - Rekondičné pobyty.....	24
Článok 10 - Skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť	24
PIATA KAPITOLA	26
PRACOVNÉ PODMIENKY A PRACOVNÉ PROSTREDIE	26
Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov.....	27
ŠIESTA KAPITOLA	28
KOMPENZÁCIE UVOĽŇOVANÝM ZAMESTNANCOM	28
Článok 1 - Odstupné	28
Článok 2 - Odchodné	28
Článok 3 - Poskytnutie odmeny pri odchode do dôchodku	28
SIEDMA KAPITOLA	29
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA PKZ	29

ZOZNAM POUŽITÝCH ZNAČIEK A SKRATIEK

Skratka	Význam
ALE	Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europas - Autonómne odbory strojvodcov Európy
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
DDS	Doplnková dôchodková spoločnosť
FIOST	Fédération Internationale des Organisations Syndicales du personnel des Transports - Medzinárodná federácia odborových zväzov pracovníkov v doprave
FIP	Združenie pre medzinárodné cestovné výhody zamestnancov železníc
FPP	Federácia prevádzkových pracovníkov
FS	Federácia strojvodcov Slovenskej republiky
FISAIC	Fédération Internationale des Sociétés Artiques et Intellectuelles de cheminots - Medzinárodné združenie železničiarov pre kultúru a voľný čas
FVČ	Federácia vlakových čiat
GVD	Grafikon vlakovej dopravy
GR	Generálny riaditeľ
NOŽ	Nezávislé odbory železničiarov
OAVD	Odborová asociácia výpravcov a dispečerov
OJ	Organizačná jednotka
OOPP	Osobné ochranné pracovné prostriedky
OOZ ZSSK CARGO	Odborová organizácia zamestnancov ZSSK CARGO
OZZŽ	Odborový zväz zamestnancov železníc
OZŽ	Odborové združenie železničiarov
OZ-VSP	Odborové združenie Východoslovenských prekladísk
O5	Odbor riadenia ľudských zdrojov
PKZ	Podniková kolektívna zmluva
SF	Sociálny fond
SPS	Sekcia personálnych služieb
USIC	Union Sportive Internationale des Cheminots – Medzinárodný športový zväz železničiarov
ÚŽŽ	Únia železničných zamestnancov
VOZŽ	Východoslovenský odborový zväz železničiarov
ZP	Zákonník práce
ZPZZ	Združenie prevádzkových zamestnancov železníc
ZSSK	Železničná spoločnosť Slovensko, a.s.
ZSSK CARGO	Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a.s.
ŽROZ	Železničiarsky robotnícky odborový zväz
ŽSR	Železnice Slovenskej republiky

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ZSSK CARGO 2014

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, a. s.

Úvod

Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s. (ďalej len ZSSK CARGO), zastúpená predsedom predstavenstva a generálnym riaditeľom Ing. Vladimírom Ľuptákom a podpredsedom predstavenstva a riaditeľom úseku obchodu a služieb Ing. Jaroslavom Daniškom na jednej strane a príslušnými odborovými orgánmi týchto odborových organizácií:

- Odborové združenie železničiarov (OZŽ), zastúpené predsedom Mgr. Františkom Zaparanikom,
- Federácia prevádzkových pracovníkov (FPP), zastúpená prezidentom Jaroslavom Vachom,
- Únia železničných zamestnancov (ÚZZ), zastúpená prezidentom Ing. Miroslavom Hrickom,
- Železničiarsky robotnícky odborový zväz (ŽROZ), zastúpený prezidentom Jánom Margalom,
- Odborové združenie Východoslovenských prekladísk (OZ-VSP), zastúpené predsedom Ing. Bartolomejom Kunom,
- Združenie prevádzkových zamestnancov železníc (ZPZZ), zastúpené prezidentom Pavlom Mačejkom,
- Odborový zväz zamestnancov železníc (OZZŽ), zastúpený predsedom Ing. Petrom Tomašovičom,
- Odborová asociácia výpravcov a dispečerov (OAVD), zastúpená prezidentom Jozefom Chovancom,
- Východoslovenský odborový zväz železničiarov (VOZZ), zastúpený predsedom Vladimírom Hrivňákom,
- Federácia vlakových čiat (FVČ), zastúpená prezidentom Milanom Šandorom,
- Federácia strojuvodcov Slovenskej republiky (FS), zastúpená prezidentom Dušanom Kašom,
- Nezávislé odbory železničiarov (NOŽ), zastúpené prezidentom Jaroslavom Hricom,
- Odborová organizácia zamestnancov ZSSK CARGO (OOZ ZSSK CARGO), zastúpená predsedníčkou JUDr. Valériou Tibenskou na druhej strane

uzatvárajú v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní Podnikovú kolektívnu zmluvu ZSSK CARGO 2014 pre všetkých zamestnancov ZSSK CARGO bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú odborovo organizovaní.

Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2014 (ďalej len PKZ) je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán ako aj vzájomné vzťahy medzi odborovými orgánmi a ZSSK CARGO.

Prvá kapitola

Vzájomná spolupráca zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú:
 - a) plne rešpektovať postavenie a právomoci zmluvných strán vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany budú vzájomne rokovať s právnymi dôsledkami len s písomne určenými zástupcami zmluvných strán,
 - b) vzájomne sa informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch s dopadom na pracovné podmienky, zamestnanosť a pracovné prostredie na informačných schôdkach minimálne jeden raz za štvrtrok.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) v záujme realizácie ustanovení §§ 237 a 238 ZP poskytnúť zástupcom zamestnancov potrebné ústne alebo na základe ich požiadavky písomné informácie, doklady a konzultácie,
 - b) poskytnúť príslušným zástupcom zamestnancov štvrtročne písomnú správu o vývoji zamestnanosti, mzdových podmienok, nadčasovej práce, práceneschopnosti a pod. v prípade, keď je stanovená povinnosť prerokovania so zástupcami zamestnancov v zmysle § 237 ZP, zamestnávateľ im poskytne navrhované opatrenia v dostatočnom časovom predstihu. Podobne postupujú na svojich úrovniach vedúci príslušných organizačných útvarov a zástupcovia zamestnancov,
 - c) vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov vnútroorganizačný predpis, ktorý sa vzťahuje na pracovné a sociálne podmienky tak, aby k nemu uplatnili svoje písomné pripomienky,
 - d) bezplatne zrážať zo mzdy príspevky členom odborových organizácií na základe dohody o zrážkach zo mzdy s príslušným zamestnancom, na ktorej je jeho písomný súhlas a poukazovať ich na účty odborových organizácií. Takisto postupovať i pri ukončení a zmene výkonu zrážky,
 - e) vytvoriť podmienky pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť zástupcov zamestnancov na všetkých stupňoch riadenia. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností umožní na požiadanie odborovej organizácie využívanie telefónu, elektronickej pošty zamestnávateľa, faxu a rozmnožovacej techniky. Poskytovanie miestností pre zástupcov zamestnancov bude riešené osobitnou zmluvou. Súčasné priestory zostanú zachované,

- f) umožniť voleným zástupcom zamestnancov príslušných odborových orgánov za účelom plnenia funkcionárskych, kontrolných a pracovných povinností prístup na pracoviská všetkých organizačných zložiek v čase dohodnutom so zamestnávateľom s výnimkou tých, do ktorých je vstup možný len s osobitným povolením zamestnávateľa,
- g) v prípade vyšetrovania nehodovej udalosti bude zamestnávateľ (prípadne vyšetrovací orgán) priebežne informovať zástupcov zamestnancov o priebehu vyšetrovania do uzatvorenia nehodovej udalosti na základe jemu známych skutočností. Vyšetrowanému zamestnancovi zamestnávateľ zabezpečí a preukázateľne odovzdá odpis výpovede, ktorú urobil pred vyšetrojúcim orgánom. Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušnej odborovej organizácie do komisie, ktorá je zvolaná k vyšetrovaciemu pokusu a k uzatvoreniu nehodovej udalosti,
- h) pri prešetrovaní porušenia pracovnej disciplíny a pri šetrení písomných podaní, sťažností a podnetov, ktoré sa týkajú nárokov vyplývajúcich z pracovného pomeru, je príslušný vedúci zamestnanec povinný vyhovieť žiadosti zamestnanca o účasť zástupcu zamestnancov na takomto šetrení. Zároveň zabezpečí, aby po oboznámení a podpísaní zápisnice zo šetrenia sa zamestnancovi odovzdalo jedno vyhotovenie,
- i) pri vydaní opráv do predpisov a pomôcok GVD, ktoré sú vo vzťahu k bezpečnosti železničnej dopravy a cestovných poriadkov, spracuje po dohode so zástupcami zamestnancov normu spotreby práce, ktorá súvisí s výkonom tejto činnosti. Zamestnancovi zaradenému v nepretržitom pracovnom režime prináleží za túto prácu mzda. Rovnako mzda prináleží aj zamestnancovi, ktorému povaha práce nedovoľuje vykonávať túto činnosť v priebehu pracovnej zmeny. O tom, že povaha práce nedovoľuje v priebehu pracovnej zmeny vykonať opravu predpisov, pomôcok GVD a cestovných poriadkov, ktoré sú zamestnancom pridelené ako pracovná pomôcka, rozhodne nadriadený zamestnanec,
- j) v prípade ak odborové organizácie, ktoré majú rekreačné zariadenia v ekonomickom nájme, prejavia záujem o jeho prevod do vlastníctva vrátane pozemku, zamestnávateľ im to umožní v zmysle platnej legislatívy. Pri prevode vlastníctva zamestnávateľ zohľadní preukázané prostriedky, ktoré odborové organizácie vložili do zhodnotenia tohto majetku,
- k) na príslušnom organizačnom stupni riadenia prerokovať so zástupcami zamestnancov dôvody a zamýšľaný postup privatizácie a nájmu určených organizačných zložiek a ich častí tri mesiace pred predložením akcionárovi. Zamestnávateľ predloží svoj návrh akcionárovi spolu so stanoviskom zástupcov zamestnancov,
- l) o výsledkoch uznesení z Predstavenstva ZSSK CARGO, ktoré majú vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov bude v primeranom čase informovať zástupcov zamestnancov,
- m) zabezpečiť účasť príslušného zástupcu na zasadnutiach orgánov odborových organizácií.

3. Zamestnávateľ vytvorí zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v zmysle § 19 ods. 5 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 124/2006 Z. z.) nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie a zabezpečí:
 - a) v primeranom rozsahu poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy,
 - b) školenie a vytvorenie podmienok na činnosť,
 - c) ich informovanie o vykonaní kontroly štátnym orgánom v oblasti BOZP a umožní ich účasť,
 - d) rešpektovanie ich pripomienok a návrhov, ktoré sú v súlade s platnou legislatívou,
 - e) prehodnotenie činnosti zástupcov zamestnancov pre oblasť BOZP. Za ich aktívnu činnosť a za mimoriadny prínos nad rámec ich bežných pracovných povinností navrhne predseda komisie BOZP raz ročne priznanie odmeny z fondu generálneho riaditeľa.
4. Odborové organizácie sa zaväzujú:
 - a) V prípade krátkodobého alebo dlhodobého uvoľnenia zamestnanca ZSSK CARGO na výkon funkcie v odborovom orgáne presadzovať záujmy širšieho okruhu zamestnancov, podieľať sa na uplatňovaní sociálneho dialógu so zástupcami zamestnávateľa.
 - b) Objektívne informovať členov odborových organizácií o zamýšľaných a pripravovaných rozhodnutiach zamestnávateľa, ako aj informáciách sociálno-ekonomického charakteru (mzdový vývoj, zamestnanosť, nadčasová práca, hodnotenie plnenia PKZ, ekonomické výsledky a pod.), o ktorých sa dozvedia oficiálnou formou. V prípade neoverených informácií a poplašných správ majúciach dopad na širší okruh zamestnancov, tieto pred prijatím oficiálneho stanoviska prerokovať s príslušným zástupcom zamestnávateľa.
 - c) Prizývať na zasadnutia príslušných odborových orgánov príslušných zástupcov zamestnávateľa.
 - d) Aktívne spolupôsobiť pri plánovaní a organizovaní akcií zameraných na regeneráciu pracovných síl zamestnancov ZSSK CARGO, ktorých náklady sú hradené zo sociálneho fondu.
 - e) Spoločne postupovať pri kontrole dodržiavania liečebného režimu zamestnancov, určeného lekárom pri dočasnej práceneschopnosti.

Druhá kapitola

Zamestnanosť, pracovný čas a prekážky v práci

Článok 1 - Zamestnanosť

5. Zamestnávateľ v prípade štrukturálnych zmien, racionalizačných opatrení alebo ďalších organizačných opatrení, ku ktorým bude dochádzať v čase platnosti podnikovej kolektívnej zmluvy a v ich dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov, bude o týchto zámeroch informovať zástupcov zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením. Bude ich informovať najmä o dôvodoch zamýšľaných opatrení, počtoch a štruktúre zamestnancov, s ktorými bude skončený pracovný pomer a prerokuje s nimi opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť zamýšľané uvoľňovanie zamestnancov a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov uvoľňovania pre týchto zamestnancov, predovšetkým možnosť umiestniť ich vo vhodnom zamestnaní u zamestnávateľa.
6. Toto sa vzťahuje i na zamýšľané zmeny interných predpisov zamestnávateľa, ktoré priamo ovplyvňujú zamestnanosť. Rovnaký postup sa uplatní na všetkých úrovniach riadenia zamestnávateľa. V prípade, že pôjde o hromadné prepúšťanie podľa § 73 ZP, prerokuje zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania opatrenia umožňujúce predísť alebo obmedziť hromadné prepúšťanie zamestnancov a odpis písomnej informácie doručí Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.
7. Zamestnávateľ v období platnosti tejto PKZ neskončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) a c) ZP (alebo dohodou z tých istých dôvodov) s obidvomi manželmi zamestnanými v ZSSK CARGO za predpokladu, že aspoň jeden z nich na túto skutočnosť upozorní. Toto neplatí v prípade, kedy zamestnávateľ môže z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. e) a § 68 ods. 1 ZP a tiež v prípade, ak jeden z manželov nadobudol nárok na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok.
8. Zamestnávateľ prednostne obsadí voľné pracovné miesta:
 - zamestnancami so stratou zdravotnej a zmyslovej spôsobilosti, za podmienky, že spĺňajú určené predpoklady pre výkon takejto práce,
 - zamestnancami ZSSK CARGO uvoľňovanými z dôvodu nadbytočnosti, s možnosťou ich rekvalifikácie.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrtročne predkladať informácie o dohodnutých nových pracovných pomeroch zástupcom zamestnancov na príslušných stupňoch riadenia.
10. Zamestnávateľ zachová evidenciu uvoľňovaných zamestnancov ako zálohu použiteľnú pre prípad zmeny podmienok v oblasti prepravných výkonov, ktoré by si vyžiadali zvýšenie počtu zamestnancov. Evidencia sa vykonáva na príslušnom pracovisku sekcie personálnych služieb.

11. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa. Zamestnávateľ za tým účelom bude zverejňovať ponuky voľných pracovných miest vo forme interného trhu práce.

Vzájomné započítavanie odpracovaných rokov medzi ZSSK CARGO, ZSSK a ŽSR

12. Do dĺžky trvania pracovného pomeru pre účely odmeňovania zamestnancov ZSSK CARGO sa započítava celá dĺžka trvania pracovného pomeru v ZSSK CARGO a jej právnych predchodcoch bez ohľadu na vykonávanú pracovnú činnosť.
13. V prípade, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru v ŽSR alebo ZSSK, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa tak, že v kalendárny deň po skončení pracovného pomeru vznikne nový pracovný pomer v ZSSK CARGO, do dĺžky pracovného pomeru pre účely poskytovania zamestnaneckých cestovných výhod a poskytnutia odstupného pri skončení pracovného pomeru sa započítava celá dĺžka obidvoch pracovných pomerov, t. j. pracovný pomer sa považuje za nepretržitý, okrem prípadov, kedy bol pracovný pomer skončený z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny a prípadov, kedy už zamestnancovi bolo vyplatené odstupné pri skončení pracovného pomeru u predchádzajúceho zamestnávateľa.
14. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnanosť na základe stanovených personálnych potrieb vo väzbe na stanovené technicky zdôvodnené normy spotreby práce, zabezpečenie bezpečnosti a plynulosti dopravy, dodržiavanie noriem bezpečnosti práce a vo vzťahu k vývoju nadčasovej práce.
15. Zamestnávateľ nepoužije svoje právo dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených podľa §63 ods.1 písm. b) ZP pri odpracovaní najmenej dvadsať rokov u zamestnávateľa nepretržite za podmienky, že zamestnávateľ disponuje iným voľným pracovným miestom, ktoré je pre zamestnanca vhodné vzhľadom na jeho zdravotný stav, schopnosti, kvalifikáciu a zamestnanec ponúknutú prácu prijme. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrealizovať ponuku práce aj v inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca z aktuálneho interného trhu práce. Výnimky zo stanovenej dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru nemožno povoliť.

Výchovná a vzdelávacia činnosť

16. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri zvyšovaní kvalifikácie pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
17. V súvislosti s predpokladanými zmenami v oblasti zamestnanosti bude zamestnávateľ využívať možnosti rekvalifikácie v nadväznosti na avizované potreby organizačných útvarov zamestnávateľa.
18. Zamestnávateľ v záujme ďalšieho zvyšovania alebo prehĺbovania kvalifikácie, t.j. znalostí a odborných vedomostí zamestnancov, zabezpečí oznámenie zamestnancovi o vyslaní na internátny kurz (vyplývajúci z predpisu o odbornej

spôsobilosti pre výkon práce na dráhach) minimálne 30 dní vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Poradenská služba

19. Zamestnávateľ vykonáva poradenskú službu pri riešení problémov v pracovnoprávných vzťahoch zamestnancov všetkých organizačných útvarov prostredníctvom Sekcie personálnych služieb (SPS) a jej pracovísk:

Bratislava (tel. 920/3235),
Košice (tel. 910/5025),
Žilina (tel. 930/2405),
Zvolen (tel. 945/5350),
Čierna nad Tisou (tel. 918/2408).

Článok 2 - Úprava pracovného času a doby odpočinku

20. Pracovný čas je stanovený podľa Zákonníka práce, osobitnej právnej normy o pracovnom čase v doprave a Smernice pre plánovanie pracovného času zamestnancov ZSSK CARGO (Turnusový poriadok), ktorá je prílohou tejto PKZ.

21. Pracovným časom sa rozumie tiež čas, ktorý zamestnanec na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa (zodpovedného vedúceho) strávi na pracovisku alebo mimo pracoviska podľa potreby pre objasnenie skutočností súvisiacich s výkonom práce, ako aj z dôvodu objasňovania nehodových udalostí.

Objasnenie sa u turnusových zamestnancov vykonáva predovšetkým:

- v zmene,
- bezprostredne pred nástupom zmeny,
- následne po skončení zmeny.

Ak je potrebné vykonať objasnenie v inej dobe, zamestnancovi sa započíta do pracovného času minimálne denná norma hodín vyplývajúca z týždenného fondu pracovného času.

22. Týždenný fond pracovného času bez zníženia mzdy v zmysle § 85 ZP sa uplatňuje:

- a) u turnusových zamestnancov pracujúcich v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín v profesiách (pracovných činnostiach):
- rušňovodiči,
 - vozmajstri,
 - vlakové čaty nákladnej dopravy,
 - posunovači, vedúci posunu,
 - dispečeri, strojmajstri, rušňovodiči inštruktori,
- so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času,
- b) u ostatných turnusových zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 37 a ½ hodiny so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času,
- c) u ostatných zamestnancov na 37 a ½ hodiny bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času,

- d) pri zmene presahujúcej 11 hodín sa zamestnancom uvedeným pod písm. a) a b) započítava do pracovného času ďalšia prestávka na odpočinok a jedenie v rozsahu 15 minút,
 - e) zamestnávateľ podľa prevádzkových možností sa zaväzuje minimalizovať nástupy zamestnancov v nočných hodinách.
23. Konkrétne podmienky poskytovania prestávok na odpočinok a jedenie určí vedúci organizačného útvaru po dohode so zástupcami zamestnancov a zapracuje ich graficky do rozvrhu zmien. Prípadné výnimky sa dohodnú na úrovni organizačného útvaru so zástupcami zamestnancov.
24. Pri nariaďovaní a povoľovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa ustanovení § 97 ZP. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad uvedenú hranicu v rozsahu najviac 250 hodín. Vývoj čerpania nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať štvrťročne.

Článok 3 - Prekážky v práci z dôvodov všeobecného záujmu

25. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu v rozsahu a za podmienok určených ustanoveniami §§ 136, 137, 138 ZP.
26. Krátkodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, bude zamestnávateľ riešiť za podmienok a v rozsahu dohôd so zástupcami zamestnancov.
27. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca, ktorý je u zamestnávateľa v pracovnom pomere, dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne za podmienok a v rozsahu dohôd so zástupcami zamestnancov.
28. Pri účasti zamestnanca na záujmovej, športovej a kultúrnej akcii organizovanej zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou pôsobiacou v ZSSK CARGO poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Článok 4 - Dôležité osobné prekážky v práci

29. Nároky zamestnancov sú uvedené v § 141 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy podľa ZP a tejto PKZ v súhrne nasledovne:
- a) na tri dni pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - b) na jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a jeden deň na účasť na pohrebe. V prípade, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna,

- c) za deň pracovného voľna z dôvodov uvedených pod písmenami a) a b) sa považuje pracovné voľno v rozsahu plánovanej dĺžky pracovnej zmeny, ktorá z tohto dôvodu odpadla,
- d) pracovné voľno v rozsahu jedného dňa z dôvodov uvedených pod písm. a) a b) možno čerpať najneskôr do jedného týždňa odo dňa pohrebu,
- e) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, najviac na 7 dní v kalendárnom roku. Pre tieto účely sa za jeden deň považuje deň v trvaní 7,5 hodiny, t.j. 52,5 hod. v kalendárnom roku. Ak má zamestnanec dve a viac maloletých detí, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie na vymenované úkony v súhrne 12 dní x 7,5 hodiny t.j. 90 hod. v kalendárnom roku.

Pracovné voľno z dôvodu existencie ostatných dôležitých osobných prekážok v práci sa poskytuje podľa ustanovenia § 141 ZP.

30. Pre zlepšenie starostlivosti o rodinu sa poskytuje:

- a) zamestnancom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa:
 - mladšie ako 15 rokov, ktoré je podľa rozhodnutia príslušného orgánu dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté a vyžaduje mimoriadnu starostlivosť alebo dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté, vyžadujúce osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci,
- b) osamelým zamestnancom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa
 - mladšie ako 15 rokov pracovné voľno bez náhrady mzdy v rozsahu jedného dňa, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci.
 - mladšie ako 6 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného dňa, u turnusových zamestnancov jednej zmeny v mesiaci.

Pracovné voľno podľa písm. a) a b) nemožno zlučovať.

Článok 5 - Prekážky v práci z dôvodu poveternostných vplyvov

31. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí už vyčerpali pomernú časť dovolenky ku dňu čerpania tejto prekážky v práci (okrem priameho postihnutia záplavami – zatopené pracovisko - § 142 ods.2 ZP), v nevyhnutnom rozsahu pracovné voľno:

- a) s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku v prípade
 - priameho postihnutia záplavami - zatopené bytové resp. nebytové priestory (§141 ods.3 ZP);
 - priameho postihnutia záplavami - zatopené pracovisko (§ 142 ods.2 ZP).
- b) bez náhrady mzdy v prípade
 - ohrozenia záplavami (ochrana majetku, evakuácia a pod.);

- priameho podieľania sa na odstraňovaní vzniknutých škôd (v obci, spoluobčanom: pri ochrane životov, zdravia, majetku, evakuácie, spevňovania brehov vodných tokov a pod.);
- nefunkčnosti infraštruktúry (prerušenie premávky, znemožnenie cesty do zamestnania).

Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca, okrem priameho postihnutia záplavami – zatopené pracovisko (§ 142 ods.2 ZP).

Tretia kapitola

Mzdy

32. Zamestnanci sú odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ZSSK CARGO (ďalej len Smernica pre odmeňovanie), ktorá je prílohou tejto PKZ.
33. Zamestnávateľ v roku 2014 zabezpečí:
 - a) zachovanie minimálne skutočne dosiahnutej priemernej mzdy za rok 2013,
 - b) zvýšenie základných miezd všetkým zamestnancom pevnou čiastkou o 10 € s účinnosťou od 1. februára 2014,
 - c) vyplatenie mimoriadnej odmeny každému zamestnancovi v prípade dosiahnutia plánovaného výsledku hospodárenia v sume 3 €/mesiac. Pre účely hodnotenia splnenia výsledku hospodárenia sa použije skutočný výsledok hospodárenia za obdobie január až október 2014 a odborný prepočet očakávaného vývoja výsledku hospodárenia do konca roka 2014. Skutočný výsledok hospodárenia a očakávaný výsledok hospodárenia do konca roka 2014 zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov najneskôr do 20.11.2014 tak, aby mimoriadna odmena viazaná na splnenie výsledku hospodárenia bola vyplatená so mzdou za mesiac november 2014. Do odborného prepočtu očakávaného výsledku hospodárenia sa započítajú všetky náklady, ktoré sa účtujú v zmysle účtovných a daňových predpisov a mzdové a osobné náklady zodpovedajúce výške mimoriadnej odmeny,
 - d) sledovanie a vyhodnocovanie priemerných miezd za ZSSK CARGO a jednotlivé úseky; sledovanie vývoja priemerných miezd po úroveň jednotlivých profesií, v ktorých zamestnávateľ zamestnáva viac ako 50 zamestnancov. Pre účely sledovania a vyhodnocovania vývoja priemernej mzdy sa mzda za prácu nadčas a výška prémieí do hodnotenia vývoja priemerných miezd sleduje osobitne,
 - e) prerokovanie návrhu plánu mzdových nákladov, kritérií a prostriedkov na poskytovanie prémieí s príslušným odborovým orgánom,
 - f) vyhodnocovanie rastu priemernej mzdy za ZSSK CARGO sa uskutoční štvrťročne na úrovni zmluvných strán,

- g) o mzdovom náraste na ďalší kalendárny rok budú zmluvné strany kolektívne vyjednávať najneskôr od 1.10. 2014.
34. Zamestnávateľ poukazuje zamestnancovi mzdu na osobný účet tak, aby v dohodnutom výplatnom termíne mohol zamestnanec s peniazmi disponovať.
35. Výplatné termíny u zamestnávateľa sú spravidla 13. deň v mesiaci. Ku konkrétnym termínom vydá zamestnávateľ usmernenie po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Štvrtá kapitola

Sociálna oblasť

Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa rozpočtu a zásad, ktoré sú dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve.

Článok 1 - Sociálny fond

36. Zamestnávateľ podľa zákona číslo 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, zákona číslo 259/2001 Z. z. a zákona číslo 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov tvorí sociálny fond.
37. Sociálny fond je určený na vytváranie priaznivých podmienok v oblasti starostlivosti o zamestnancov, na regeneráciu duševných a fyzických síl a pre zabezpečenie ďalších sociálnych aktivít.
38. Sociálny fond sa tvorí na úrovni právnickej osoby Železničná spoločnosť Cargo Slovakia, a. s.
39. Zdrojom tvorby sociálneho fondu je:
- a) zostatok sociálneho fondu k 31.12. príslušného roku,
 - b) povinný prídela do sociálneho fondu vo výške 0,6 %,
 - c) ďalší prídela vo výške 0,5 %,
 - d) prídela z použiteľného zisku podľa rozhodnutia akcionára,
 - e) ďalšími zdrojmi sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
40. Základom pre určenie povinného ročného prídela do sociálneho fondu vo výške 0,6 % a ďalšieho prídela vo výške 0,5 % je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
41. Podľa § 3 ods. 2 zákona číslo 152/1994 Z. z. a čl. XVIII stanov akciovej spoločnosti môže zamestnávateľ zvýšiť povinný prídela najviac do výšky 1 %, ak za predchádzajúci rok dosiahne zisk a splní všetky daňové a odvodové povinnosti voči štátnemu rozpočtu, zdravotnej poisťovni, sociálnej poisťovni a

úradu práce, sociálnych vecí a rodiny po schválení Predstavenstvom ZSSK CARGO.

Použitie sociálneho fondu

Zo sociálneho fondu možno poskytnúť príspevky len na tieto účely:

- príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií na realizáciu kolektívneho vyjednávaní,
- jednorazová sociálna výpomoc,
- peňažný dar za viacnásobné darcovstvo krvi,
- príspevok na stravovanie,
- dar pri pracovnom výročí,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

42. Príspevok na úhradu nákladov odborových organizácií na realizáciu kolektívneho vyjednávaní vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona 152/1994 Z. z. v znení neskorších zmien sa poskytuje:

- na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz,
- iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávaní.

Výška príspevku sa rozdelí medzi odborové centrály zúčastnené na kolektívnom vyjednávaní na základe ich osobitej dohody. Zamestnávateľ zasiela príspevok na účet príslušných odborových centrál priebežne na základe predložených dokladov pre účely vyššie uvedené.

43. Jednorazová sociálna výpomoc sa poskytuje v prípade:

- a) narodenia dieťaťa vo výške 166 €. Príspevok sa poskytne v prípade zamestnania oboch rodičov v ZSSK CARGO každému z nich,
- b) ťažkého, alebo smrteľného pracovného úrazu do výšky 1 660 €,
- c) mimoriadne ťaživej životnej situácie do výšky 664 € (napr. pri živeľnej pohrome alebo pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov). V prípadoch živeľnej pohromy, pri ktorých je dokladovaná vzniknutá škoda nad 3 320 € je možné zvýšiť jednorazovú sociálnu výpomoc až do výšky 996 €. Konkrétnu výšku určí príslušný vedúci zamestnanec. Dôkazné bremeno je na strane zamestnanca,
- d) dlhodobej práceneschopnosti sa poskytuje pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti:
 - 60 kalendárnych dní 133 €
 - 90 kalendárnych dní 200 €
 - 120 kalendárnych dní 266 €
 - 150 a viac kalend. dní 332 €

Výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v príslušnom roku presiahnuť celkovú čiastku 332 €. Výplatu sociálnej výpomoci je možné postupne realizovať v uvedených dávkach aj počas trvania práceneschopnosti pri splnení podmienky počtu dní prá-

eneschopnosti. Ak práceneschopnosť u zamestnanca pokračuje ešte z predchádzajúceho roka, považuje sa pre výplatu sociálnej výpomoci za jednu práceneschopnosť,

- e) nepriaznivej sociálnej situácii rodiny raz ročne do výšky 166 €,
- f) úmrtia zamestnanca vo výške 332 €.

44. Peňažný dar za viacnásobné darcovstvo krvi sa poskytuje v prípade udelenia:

- a) bronzovej Jánskeho plakety vo výške 133 €,
- b) striebornej Jánskeho plakety vo výške 233 €,
- c) zlatej Jánskeho plakety vo výške 332 €,
- d) diamantovej Jánskeho plakety vo výške 465 €,
- e) medaily prof. Kňazovického vo výške 664 €, t. j. u žien po dosiahnutí 80 násobného darovania krvi a u mužov 100 násobného darovania krvi.

Peňažný dar sa poskytne na základe overenej fotokópie písomného osvedčenia (Jánskeho plakety, Kňazovického medaily) zamestnancom odborného útvaru ZSSK CARGO.

45. Príspevok na stravovanie na každé hlavné jedlo podávané v rámci stravovania sa poskytuje len pre činných zamestnancov vo výške 0,20 €.

46. Dar pri pracovnom výročí sa poskytuje len pre zamestnancov podľa celkovej doby zamestnania v rezorte železničnej dopravy po odpracovaní 10 a každých ďalších 5 rokov a pri splnení podmienky odpracovania nepretržite minimálne 5 rokov u zamestnávateľa bezprostredne pred vznikom nároku na odmenu ku dňu pracovného výročia. Dôkazné bremeno o dĺžke odpracovaných rokov je na strane zamestnanca.

Odmena patrí zamestnancovi, ktorý v čase trvania pracovného pomeru ku dňu dosiahnutia pracovného jubilea spĺňa jednu z týchto podmienok:

- je v evidenčnom stave a reálne vykonáva prácu u zamestnávateľa,
- je na materskej (rodičovskej) dovolenke,
- je uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne na základe dohody podľa bodu 27 tejto PKZ.

Výška peňažného daru pri splnení týchto podmienok je:

Odprac. roky v rezorte žel. dopravy	10	15	20	25	30	35	40
Výška peňaž. daru v €	67 €	83 €	100 €	117 €	166 €	200 €	233 €

47. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytuje zamestnancom v pracovnom pomere.

- a) Príspevok sa tvorí vo výške zostatku použiteľného objemu prostriedkov na sociálny fond v kalendárnom roku po odpočítaní predchádzajúcich dávok. Pre účely kalkulácie použitia tohto príspevku pre príslušný organizačný útvar sa vychádza z priemernej výšky na jedného zamestnanca prepočítanej na plánovaný počet zamestnancov v regióne v pôsobnosti príslušného pracoviska SPS.
 - b) Spôsob použitia príspevku dohodne zástupca zamestnávateľa poverený GR na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch na príslušnej úrovni riadenia s príslušnými odborovými orgánmi.
 - c) Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú, že prostredníctvom svojich odborových orgánov budú aktívne spolupôsobiť pri plánovaní a organizovaní akcií uvedených pre účely tohto príspevku. Najneskôr do 31.5. v príslušnom roku predložia pre príslušné pracovisko SPS námety, požiadavky a návrhy, ktoré predpokladajú realizovať do konca roka. Tieto plánované akcie predstavujú spravidla 60% objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - d) Rovnako ako v predchádzajúcom odseku sa plánujú aj športové a kultúrne akcie dlhodobého i krátkodobého charakteru pre širší okruh zamestnancov (prenájom športovísk, regionálne športové hry a pod.) v objeme 10% objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - e) Pre akcie, ktoré majú operatívny charakter a vyplývajú z neočakávaných udalostí sociálneho charakteru, poprípade neplánovaných požiadaviek širšieho okruhu zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily, je možné použiť spravidla 30% objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - f) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily je možné poskytnúť aj vo forme peňažného plnenia. Pod regeneráciou pracovnej sily sa rozumie aj poskytnutie vakcín a vitamínových doplnkov. Tento objem môže predstavovať spravidla 30% objemu finančných prostriedkov určených na tento účel.
 - g) Nevyužitý prostriedky určené na regeneráciu pracovnej sily v príslušnom roku prechádzajú do nasledujúceho roka podľa organizačnej štruktúry zamestnávateľa v pôsobnosti príslušného pracoviska SPS.
48. Postup pri predkladaní návrhov na poskytnutie príspevkov zo sociálneho fondu je upravený v Usmernení pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.
49. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte zamestnávateľa. Na osobitný účet fondu sa prevod finančných prostriedkov uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zostatok prostriedkov sociálneho fondu k 31.12. príslušného roka sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 2 - Doplnkové dôchodkové sporenie, zdravotné a sociálne zabezpečenie

50. Zamestnávateľ realizuje 3. pilier dôchodkového sporenia podľa platných právnych predpisov a v súlade so zamestnávateľskou zmluvou. Zamestnávateľ môže uzatvoriť zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami ak sú splnené podmienky na poskytnutie príspevku zamestnávateľa na DDS zamestnanca.

Výška príspevku zamestnávateľa

Zamestnávateľ na účely doplnkového dôchodkového sporenia bude platiť príspevok za zamestnancov po splnení 3-mesačnej čakacej doby vo výške:

- 4% z vymeriavacieho základu zamestnancom vykonávajúcim prácu zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4, ak vykonávali tieto práce prevažnú časť ustanoveného pracovného času v príslušnom mesiaci,
- 3% z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovърšili 50 rokov veku a viac a nestanú (nestali) sa poberateľmi starobného dôchodku,
- 2,5% z vymeriavacieho základu zamestnancom, ktorí dovърšili 40 rokov veku a viac a nedosiahnu hranicu 50 rokov veku,
- 2% z vymeriavacieho základu ostatným zamestnancom, ak sa nestanú poberateľmi starobného dôchodku.
- Zamestnancom, ktorí splnili podmienky pre priznanie starobného dôchodku podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ na DDS neprispieva.

Vymeriavací základ pre doplnkové dôchodkové sporenie je posudzovaný ako vymeriavací základ na platenie poistného na dôchodkové poistenie zamestnanca, maximálne 1 063 €.

Minimálna výška príspevku zamestnávateľa je 3,32 € mesačne.

Článok 3 - Poskytnutie odmeny pri životnom výročí

51. Pri uznaní a ocenení dlhoročnej práce zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancom ku dňu životného jubilea 50 a 60 rokov veku zo mzdových nákladov. Výška odmeny za túto záslužnú prácu sa stanoví podľa dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa (ČSD, ŽSR, ZSSK, ZSSK Slovensko) nasledovne:

	50 rokov	60 rokov muži a 58 rokov ženy*
• nad 10 do 15 rokov	166 €	100 €
• nad 15 do 20 rokov	232 €	200 €
• nad 20 do 25 rokov	332 €	300 €
• nad 25 do 30 rokov.....	498 €	400 €
• nad 30 do 35 rokov	664 €	500 €
• nad 35 rokov	800 €	

* V prípade dosiahnutia životného jubilea 60 rokov u žien počas trvania pracovného pomeru opakovane nárok na túto čiastku nevzniká.

Odmena sa poskytne zamestnancom za splnenia podmienky nepretržitosti pracovného pomeru nad 10 rokov ku dňu životného jubilea. Odmena patrí zamestnancovi, ktorý v čase trvania pracovného pomeru ku dňu dosiahnutia životného jubilea spĺňa jednu z týchto podmienok:

- je v evidenčnom stave a reálne vykonáva prácu u zamestnávateľa,
- je na materskej (rodičovskej) dovolenke,
- je uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne na základe dohody podľa bodu 27 tejto PKZ.

Článok 4 - Náhrada príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti

52. V súlade so zákonom č. 462/2003 Z. z. je denná výška náhrady príjmu v celom období dočasnej pracovnej neschopnosti poskytovaná zamestnávateľom 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 5 - Odškodnenie zamestnancov pri odstraňovaní ohlásených nástražných systémov

53. Ak pri odstraňovaní ohláseného nástražného systému dôjde k úrazu zamestnanca, ktorý má za následok smrť, alebo priznanie invalidného dôchodku Sociálnou poisťovňou, zamestnávateľ sa zaväzuje oprávnenej osobe vyplatiť:

- a) pri smrteľnom úraze sumu 33 194 €,
- b) pri invalidite sumu do 33 194 € podľa miery poškodenia zdravia.

Oprávnenu osobou pri invalidite je poškodený zamestnanec, v prípade smrteľného úrazu:

- a) manželka (manžel) a deti,
- b) ak ich niet tak družka (druh), ktorá žila so zamestnancom najmenej po dobu jedného roka pred jeho smrťou v spoločnej domácnosti,
- c) ak nie je možné uplatniť písm. a) respektíve písm. b), tak rodičia.

54. V zmysle § 47 ods. 3 písm. b) ZP zamestnávateľ nebude posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktorý bezprostredne alebo vážne ohrozuje život alebo zdravie zamestnanca, alebo iných osôb.

Článok 6 - Stravovanie

55. Oblasť stravovania je usmerňovaná a plnená podľa ustanovenia § 152 ZP a Smernice k zabezpečeniu stravovania, pitného režimu a občerstvenia.

56. Zamestnancovi sa v zmysle § 152 ZP poskytne v pracovnej zmene jedno hlavné jedlo, a ak pracovná zmena trvá viac ako 12 hodín dve hlavné jedlá, za cenu zníženú o 55 % z celkovej hodnoty hlavného jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa

platného opatrenia MPSVR SR o úprave výšky sadzieb náhrad stravného pri tuzemských pracovných cestách a znížení o príspevok zo sociálneho fondu dohodnutého v tejto kolektívnej zmluve.

57. Stravovanie a bezplatné občerstvenie za sťažených poveternostných a mimoriadnych podmienok sa zamestnancom ZSSK CARGO poskytuje v zmysle Smernice k zabezpečovaniu stravovania, pitného režimu a občerstvenia. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 7 - Zamestnanecké výhody

58. Zamestnávateľ poskytne v rámci platných predpisov a prevádzkových možností pomoc individuálnym stavebníkom strojové zariadenia a dopravné prostriedky za cenu priamych nákladov súvisiacich s ich užívaním.
59. Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom podľa možnosti bezplatnú úschovu bicyklov a motocyklov pri dochádzke do zamestnania, do vlastného organizačného útvaru i na iné pracoviská zamestnávateľa.
60. Zamestnancom budú poskytované cestovné výhody v zmysle tarify určenej Ministerstvom dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky na príslušný kalendárny rok.
61. Zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP ponechá zamestnancom pridelené osobné ochranné pracovné prostriedky – odev a obuv.

Článok 8 - Regenerácia pracovnej sily a využívanie voľného času

62. Všetky odborové organizácie v spolupráci so zamestnávateľom podľa svojich možností vytvoria podmienky, predovšetkým mimo pracovného času, pre športovú a kultúrnu činnosť zamestnancov.
63. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže organizované v rámci USIC.
64. OZŽ ako subjekt Medzinárodného športového zväzu železničiarov (USIC) sa bude aktívne podieľať na činnosti orgánov USIC. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na ich športových akciách. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom organizačne zabezpečia účasť zamestnancov na medzinárodných súťažiach USIC:
 - a) OZŽ zabezpečí všetky akcie USIC konané na území SR a reprezentáciu našich členov v zahraničí komplexne po stránke organizačnej i finančnej v zmysle zásad,
 - b) OZŽ sa zaväzuje viesť celú agendu USIC,
 - c) OZŽ sa zaväzuje pravidelne informovať zamestnávateľa o činnosti USIC,

- d) pri reprezentovaní v zahraničí zamestnávateľ spolupracuje pri zabezpečovaní cestovných lístkov v zmysle Reglementu FIP,
- e) na zasadnutia a rokovania USIC zamestnávateľ spolupracuje pri zabezpečovaní cestovných lístkov v zmysle Reglementu FIP.

Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne vytvárať dôstojný spoločenský rámec všetkých usporiadaných akcií v rámci USIC, obvyklý v medzinárodnom styku. ZSSK CARGO sa bude podľa svojich finančných a technických možností podieľať na organizovaní a zabezpečovaní akcií konaných v rámci FISAIC, ALE, USIC a FIOST. Zamestnávateľ zabezpečí účasť zamestnancov na jednotlivých akciách podľa svojich finančných možností.

- 65. V súlade s ustanovením §137 odsek 3 ZP sa reprezentovanie v ZSSK CARGO v rámci akcií USIC, FISAIC, ALE a FIOST považuje za prekážku v práci vo všeobecnom záujme. Pracovné voľno s náhradou mzdy možno poskytnúť po schválení každého prípadu zamestnávateľom osobitne. Zmluvné strany sa zaväzujú spoločne vytvárať dôstojný spoločenský rámec všetkých usporiadaných akcií v rámci USIC, FISAIC, FIOST, ALE obvyklý v medzinárodnom styku.

Článok 9 - Rekondičné pobyty

- 66. Rekondičné pobyty sa poskytujú v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov a Smernicou pre poskytovanie rekondičných pobytov zamestnancom ZSSK CARGO vybraným prevádzkovým profesiám. Zmeny tejto smernice podliehajú dohode so zástupcami zamestnancov.

Článok 10 - Skupiny zamestnancov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť

- 67. Pre zamestnancov, ktorí stratili v zmysle vyhlášky MDPaT SR č. 245/2010 Z. z. zo dňa 24.05.2010 zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na výkon dohodnutej práce, zamestnávateľ zabezpečí podľa personálnej potreby rekvalifikačné kurzy a po ich absolvovaní umiestnenie zamestnanca vo vnútorných organizačných útvaroch. Zamestnávateľ preradí zamestnanca podľa svojich prevádzkových možností na iné vhodné pracovné miesto za podmienky, že zamestnanec spĺňa požadované kvalifikačné predpoklady tak, aby zamestnanec mal mzdu za stanovený pracovný čas minimálne vo výške, ktorú dosahoval pred týmto preradením. V prípade, ak sa zamestnanec odmietne zúčastniť ponúknutého rekvalifikačného kurzu a odmietne inú vhodnú prácu, zamestnávateľ postupuje podľa príslušných ustanovení ZP.
- 68. Ak stratil zamestnanec podľa odborného zistenia zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť v zmysle vyhlášky MDPaT SR č. 245/2010 Z. z. a zamestnávateľ ho preradil na inú prácu s nižším tarifným zaradením, patrí mu vyrovnávací príplatok od preradenia podľa ďalších ustanovení:
 - a) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý pred preradením na inú prácu vykonával pracovné činnosti zaradené do zmyslových skupín 1 a 2 podľa vyhlášky MDPaT SR č. 245/2010 Z. z.,

- b) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý vykonával pracovné činnosti uvedené pod písm. a) tohto bodu:
- nepretržite najmenej dvadsať rokov a v dobe straty zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti dosiahol vek najmenej 50 rokov,
 - alebo bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa a jeho právnych predchodcov nepretržite najmenej 25 rokov,
- c) pri vzniku nároku patrí zamestnancovi vyrovnávací príplatok od času rozhodnutia o strate zmyslovej alebo psychickej spôsobilosti vo výške rozdielu medzi základnou mzdou dosahovanou pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti a základnou mzdou, ktorú zamestnanec dosahuje po strate zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti,
- d) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca aj vyrovnávací príplatok, určí sa maximálne v takej výške, aby aktuálna priemerná mzda zamestnanca dosahovala maximálne priemernú mzdu (prípadne pravdepodobný zárobok), aktualizovanú podľa zmeny mzdových podmienok a dosahovanú pri zaradení v týždennom fonde pracovného času a vo funkcii pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti,
- e) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca invalidný dôchodok, poskytuje sa mu vyrovnávací príplatok maximálne v takej výške, aby sa spolu s jeho mzdou a s prirátaním prípadného invalidného dôchodku rovnal maximálne jeho priemernej mzde pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti. Táto priemerná mzda musí dosahovať maximálne priemernú mzdu (prípadne pravdepodobný zárobok), aktualizovanú podľa zmeny mzdových podmienok a dosahovanú pri zaradení v týždennom fonde pracovného času a vo funkcii pred stratou zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti,
- f) vyrovnávací príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý stratil zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť, pretože nepoužil predpísané ochranné pomôcky a nedodrжал predpisy pre zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a predpisy o bezpečnosti dopravy, alebo zamestnancovi, ktorý sa odmietol zúčastniť rekvalifikácie (preškolenia) na iný druh práce zodpovedajúci jeho spôsobilosti a ďalej, ak k strate zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti došlo v súvislosti s nadmerným požívaním alkoholu alebo inou toxikomániou a v súvislosti s nepracovným úrazom. Za nepracovný úraz je treba považovať každý úraz, ktorý nevznikol pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi,
- g) vyrovnávací príplatok ďalej nepatrí zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok a zamestnancovi, ktorý utrpel pracovný úraz, alebo má chorobu z povolania (v zmysle § 198 ZP),
- h) zamestnanec, ktorému sa vypláca vyrovnávací príplatok, je povinný zamestnávateľovi ihneď oznámiť všetky skutočnosti rozhodné pre zmenu alebo odňatie tohto príplatku,
- i) zamestnancom, ktorým bol priznaný vyrovnávací príplatok pred účinnosťou tejto PKZ, nároky zostávajú zachované v súlade s touto PKZ,

- j) vyrovnávací príplatok pri strate zdravotnej alebo psychickej spôsobilosti sa hradí zo mzdových nákladov zamestnávateľa.

Piata kapitola

Pracovné podmienky a pracovné prostredie

69. Zamestnávateľ spracuje program odstraňovania nedostatkov v sociálnej oblasti s prihliadnutím na svoje ekonomické podmienky a so zameraním najmä na oblasti:
- skvalitnenia starostlivosti o zamestnancov,
 - zvýšenia bezpečnosti práce a odstraňovania mimoriadne namáhavých prác,
 - zásobovania pitnou vodou,
 - sociálneho vybavenia pracovísk (WC, umyvárne),
 - vykurovania pracovísk,
 - vybavenosti pracovísk šatňami,
 - vybavenosti pracovísk jedálňami,
 - vytvorenia podmienok na sušenie mokrých zvrškov pracovného oblečenia.
70. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné podmienky na hnacích vozidlách vzhľadom na BOZP najmä odstraňovaním namáhavej práce, údržbou a úpravou stanovišť hnacích vozidiel v zmysle Nariadenia GR ZSSK CARGO č. 2_S23_NGR – 32_2007_V1.0.
71. Zamestnávateľ bude zlepšovať pracovné podmienky v služobných vozňoch.
72. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch poskytne rušňovodičom a zamestnancom vlakových čiat nocľah pred nástupom a po ukončení služby bez úhrady. Zamestnávateľ poskytne za podmienok uvedených v predchádzajúcej vete nocľah aj ostatným prevádzkovým zamestnancom podľa kapacitných možností.
73. Miestnosť pre pohotovosť musí byť vždy vybavená nábytkom (stôl, stoličky, vešiak), varičom, musí byť vetrateľná, uzamykateľná, vykurovaná, s prístupom k pitnej vode a s bezplatným prístupom na WC. Táto miestnosť nemôže byť súčasne šatňou, pokiaľ nepríde k dohode so zástupcami zamestnancov. Ak zamestnávateľ neurčí takúto miestnosť, na uvedenom pracovisku nemôže byť nariadená pohotovosť.
74. Zamestnávateľ sa zaväzuje pre účely zabezpečenia komunikácie vybaviť HŽV komunikačnými prostriedkami v súlade s rozvojom vybavenia infraštruktúry ŽSR a s prevádzkovým nasadením HŽV ZSSK CARGO.
75. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať opatrenia na zníženie expozície rušňovodiča infrazvukom pri prevádzke HŽV pod úroveň povolených limitov.

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov

76. Zamestnávateľ bude počas platnosti tejto PKZ na základe hodnotenia vývoja pracovnej úrazovosti realizovať opatrenia smerujúce k prevencii v oblasti BOZP, k zamedzeniu vzniku najmä závažných pracovných úrazov.
77. Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov bude v oblasti BOZP postupovať podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
78. Zamestnávateľ v prípade vykonávania previerok BOZP prizve príslušných zástupcov zamestnancov pre BOZP k tejto previerke.
79. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby zabezpečí hodnotenie zdravotných rizík a dohľad na faktory pracovného prostredia, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov pri práci. Pri zaraďovaní prác do kategórií podľa úrovne a charakteru faktorov práce a pracovného prostredia bude zamestnávateľ postupovať v zmysle zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
80. Zamestnávateľ umožní podľa § 19 ods. 3 písm. e) zákona č. 124/2006 Z. z. v platnom znení účasť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť pri vyšetrowaní príčin registrovaných pracovných úrazov.
81. Zamestnávateľ bude pri poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa smernice ZSSK CARGO Ok 6 prideľovať nové druhy OOPP, ktoré zabezpečia vyššiu úroveň ochrany života a zdravia.
82. Zamestnávateľ bude vydávanie nových predpisov, resp. novelizovaných vnútorných predpisov, smerníc a nariadení v oblasti BOZP, prerokovávať v komisii BOZP.
83. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že rozširovať obsadenie vedúceho HŽV len rušňovodičom bude možné len po splnení nasledujúcich podmienok:
 - rušňovodič vedúceho HŽV musí mať rádio-telefónne spojenie so zamestnancom, ktorý riadi jazdu vlakov na príslušnej trati, ako aj s ostatnými rušňovodičmi na obsadených HŽV zaradených vo vlaku.
 - vedúce HŽV musí byť vybavené správne účinkujúcim zariadením pre kontrolu bdelosti rušňovodiča, ktoré zabezpečí samočinné zastavenie vlaku v prípade absencie alebo nesprávnej obsluhy zariadenia, v prípade prekročenia stanovenej rýchlosti ako aj v prípade nekontrolovaného prejdania návěsti "Stoj" na tratiach s automatickým vlakovým zabezpečovacím zariadením.

Šiesta kapitola

Kompenzácie uvoľňovaným zamestnancom

Článok 1 - Odstupné

84. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné v súlade s § 76 ZP.
85. Pre výpočet výšky odstupného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Článok 2 - Odchodné

86. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odchodné v súlade s § 76a ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku.
87. Pre výpočet výšky odchodného sa použije priemerný zárobok, zistený u zamestnanca podľa pracovnoprávných predpisov naposledy pred skončením pracovného pomeru.

Článok 3 - Poskytnutie odmeny pri odchode do dôchodku

88. Zamestnávateľ poskytne odmenu zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pracovný pomer k zamestnávateľovi trval ku dňu skončenia pracovného pomeru nepretržite najmenej 5 rokov.
89. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za podmienky, že zamestnancovi nepatrí odstupné podľa tejto PKZ takto:
 - a) 83 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru do 1 mesiaca po dosiahnutí dôchodkového veku, ktorý zakladá nárok na poberanie starobného dôchodku.
 - b) 10 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného dôchodku po uplynutí 1 mesiaca od dňa dosiahnutia dôchodkového veku, ktorý zakladá nárok na poberanie starobného dôchodku.
 - c) 83 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) po skončení pracovného pomeru a splnení podmienok na poberanie predčasného starobného dôchodku pri podmienke, že zamestnancovi bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení a pri podmienke, že zamestnanec nebol v minulosti poberateľom predčasného dôchodku.

- d) 83 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov), ak skončí pracovný pomer do jedného mesiaca od doručenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne zamestnancovi o priznaní invalidného dôchodku,
Zamestnanec preukázateľným spôsobom dokladuje termín doručenia tohto rozhodnutia príslušnému pracovisku Sekcie personálnych služieb,
- e) 10 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku za predpokladu, že zamestnanec bol v minulosti poberateľom predčasného starobného dôchodku.
- f) 11 € za každý započítaný rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa (a jeho právnych predchodcov) pri skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do invalidného dôchodku po uplynutí jedného mesiaca od doručenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne zamestnancovi o priznaní invalidného dôchodku.

Za účelom určenia výšky odmeny možno odpracované roky v pracovných pomeroch u zamestnávateľa zrátať. Odmena sa poskytuje jednorázovo.

Ak bol pracovný pomer skončený podľa § 63 ods. 1 písm. e) alebo podľa § 68 ods. 1 písm. a) alebo b), táto odmena mu nepatrí.

Siedma kapitola

Záverečné ustanovenia PKZ

90. Ak si zamestnanci odborovo neorganizovaní neurčia inak, zastupuje ich v pracovno – právnych vzťahoch a obdobných vzťahoch OZŽ.
91. Ak zistí jedna zo zmluvných strán neplnenie niektorého záväzku, uvedeného v PKZ, je povinná písomne upozorniť na neplnenie druhú stranu.
92. Všetky zmeny PKZ budú predmetom kolektívneho vyjednávania.
93. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené v tejto PKZ sa riadia platnými právnymi predpismi.
94. Za správne uplatňovanie všetkých častí tejto PKZ zodpovedajú príslušní vedúci zamestnanci poverení GR na právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch.
95. Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO nadobúda platnosť dňom podpisu a účinnosť od 1. februára 2014. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31. decembra 2014. Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31.12.2014, platnosť tejto kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 31. marca 2015.
96. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto PKZ stráca platnosť Podniková kolektívna zmluva ZSSK CARGO 2013 zo dňa 22. 4. 2013.