

---

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA ŽSR 2019– 2020**

---

## **Obsah**

<b>KOLEKTÍVNA ZMLUVA ŽSR 2019– 2020 .....</b>	<b>1</b>
<b>I. ÚVODNÉ USTANOVENIA .....</b>	<b>4</b>
Článok 1.1. Definícia zmluvných strán.....	4
<b>II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA.....</b>	<b>4</b>
Článok 1.2. Vzťahy zmluvných strán.....	4
<b>III. OSOBITNÉ USTANOVENIA .....</b>	<b>7</b>
Článok 3.1. Zamestnanosť.....	7
Článok 3.2. Organizácia práce.....	8
3.2.1. Prekážky v práci vo všeobecnom záujme.....	9
3.2.2. Dôležité osobné prekážky v práci .....	10
3.2.3. Náhrady cestovných výdavkov .....	11
Článok 3.3. Odmeňovanie .....	11
3.3.1. Poskytovanie odmien pri významn. životných výročiach a odchode do dôchodku..	13
Článok 3.4. Kvalita práce, pracovné prostredie a ochrana práce .....	14
3.4.1. Pracovné podmienky .....	14
3.4.2. Zdravotná starostlivosť.....	16
3.4.3. Stravovanie .....	17
3.4.4. Regenerácia pracovnej sily .....	18
3.4.5. Starostlivosť o vybrané skupiny zamestnancov .....	18
<b>IV.ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA .....</b>	<b>20</b>
Článok 4.1. Kontrola plnenia záväzkov KZ a zmena KZ a jej častí.....	20
Článok 4.2. Riešenie sporov plynúcich z KZ .....	21
Článok 4.3. Platnosť KZ .....	21
<b>PRÍLOHA Č. 1 SMERNICA PRE ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV ŽSR .....</b>	<b>22</b>
Mzda .....	22
Zaradenie zamestnancov .....	22
Tarifná mzda.....	23
Zmluvná mzda .....	23
Mzda za zastupovanie.....	24
Mzda pri výkone inej práce.....	24
Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas .....	25
Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok .....	25
Mzda a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu .....	26
Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu .....	26
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce.....	26

---

Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť .....	27
Prémie .....	29
Odmeny .....	30
Osobitný príplatok.....	30
Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania .....	31
Odmeňovanie pri zaškoľovaní .....	32
Odmeňovanie účasti na školení, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii.....	32
Odmeňovanie pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa .....	32
Odmeňovanie pri nariadených lekárskech prehliadkach .....	33
Odmeňovanie pri nehodách .....	33
Stanovenie odbornej praxe a doby trvania pracovného pomeru.....	33
Priemerný a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely .....	34
Fond pracovného času .....	35
Záverečné ustanovenia .....	36
<b>PRÍLOHA Č. 2 SOCIÁLNY FOND ŽSR.....</b>	<b>38</b>
Tvorba sociálneho fondu a jeho účel.....	38
Použitie sociálneho fondu.....	38
Záverečné ustanovenia .....	42

---

## I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

### Článok 1.1. Definícia zmluvných strán

1. Železnice Slovenskej republiky (ďalej len „ŽSR“), zastúpené generálnym riaditeľom ŽSR a Odborové združenie železničiarov (ďalej len „OZŽ“), so sídlom Vajnorská 1, 815 70 Bratislava, IČO: 30844371, zastúpené predsedom podnikového výboru OZŽ Ing. Darinou Fabuľovou, uzatvárajú v zmysle § 3a ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“).

## II. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

### Článok 1.2. Vzťahy zmluvných strán

2. ŽSR sa v podmienkach tejto KZ považuje za zamestnávateľa zastúpeného štatutárnym orgánom zabezpečujúcim plnenie záväzkov plynúcich z tejto KZ prostredníctvom jednotlivých odborov Generálneho riaditeľstva alebo vnútorných organizačných jednotiek tak, ako im tieto povinnosti vyplývajú z organizačného poriadku. Zamestnávateľom v podmienkach tejto KZ je každá vnútorná organizačná jednotka ŽSR.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak sa pre účely odpracovaných rokov hovorí o ŽSR, ide o ŽSR a ich právneho predchodcu (ČSD). Do odpracovaných rokov sa započíta pre účely poskytovania odmien pri pracovných a životných výročiach aj doba zamestnania v ÚVTD, ktoré bolo v rámci transformačných procesov do ČSD začlenené ako aj doba, ktorú zamestnanec po skončení pracovného pomeru so ŽSR odpracoval u Železničnej spoločnosti Slovensko, a. s. Bratislava a u Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, a. s. Bratislava, v prípade, ak ide o pracovné pomery bezprostredne na seba nadväzujúce.
4. Táto KZ je výsledkom kolektívneho vyjednávania a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako aj vzájomné vzťahy medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
5. Zmluvné strany pristupujú k uzatvoreniu tejto zmluvy so záujmom vzájomne výhodnejšie upraviť práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa s cieľom zachovania sociálneho zmieru.
6. Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom odborovej organizácie a pomocou neho sa zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- 
- a) spolurozhodovaním,
  - b) prerokovaním,
  - c) právom na informácie,
  - d) kontrolnou činnosťou.

Zamestnanci prostredníctvom odborovej organizácie majú právo vyjadriť sa ku všetkým zásadným otázkam, súvisiacim s ekonomikou a rozvojom zamestnávateľa a predkladať svoje návrhy, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch.

- 7.** Odborová organizácia spolurozhoduje so zamestnávateľom v prípadoch taxatívne stanovených v ZP a inými právnymi predpismi, ktoré sú definované v samostatnej Dohode o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch ŽSR, pričom spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a odborovým orgánom, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu či prijatia opatrenia zamestnávateľa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ním.
- 8.** Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami odborovej organizácie a zamestnávateľom s cieľom dosiahnuť dohodu.
- 9.** Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase pred prijatím konečného rozhodnutia v orgánoch zamestnávateľa, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. Zamestnávateľ za účelom prerokovania § 237 ods. 1 ZP poskytuje zástupcom odborovej organizácie potrebné informácie, konzultácie a doklady v písomnej forme, ak sa nedohodne inak, najneskôr päť pracovných dní pred samotným prerokovaním. Zamestnávateľ poskytne odborovému orgánu navrhované opatrenia, avšak v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská a tieto sú súčasťou materiálov, na základe ktorých dochádza k samotnému rozhodnutiu v prípadoch podľa § 237.
- 10.** V prípadoch, keď sú ŽSR povinné podľa právnych predpisov vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou vnútroorganizačný predpis, aby k nemu uplatnila svoje písomné pripomienky, ŽSR vytvoria dostatočný časový priestor, najmenej 21 dní, po uplynutí ktorých bude návrh prerokovaný s príslušnou odborovou organizáciou.
- 11.** Pred vydaním smerníc týkajúcich sa oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej a ich súborného vysvetľovania, vrátane ich novelizácie postupujú ŽSR podľa všeobecne záväzných právnych noriem.  
Smernice, ktoré sa týkajú zamestnanosti, pracovného času, čerpania dovolení prerokujú ŽSR s príslušnými odborovými orgánmi.
- 12.** Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie, pričom zamestnávateľ bude štvrtročne písomne informovať odborovú organizáciu:
  - o plnení hlavných úloh zamestnávateľa vrátane vývoja zamestnanosti,
  - mzdových podmienkach a jednotlivých zložkách mzdy,
  - využívaní fondu pracovného času,
  - dohodnutých nových pracovných pomeroch a voľných pracovných miestach,
  - vývoji priemerných miezd na dohodnuté typové pozície, pričom pre účely vyhodnotenia KZ sa do priemernej mzdy nezapočítajú mzda a mzdové zvýhodnenia za nadčasy, odmeny pri odchode do dôchodku a odmeny členov Správnej rady,
  - objemu mzdových prostriedkov vyplatených zamestnancom odmeňovaným zmluvnou mzdou, vrátane počtu zamestnancov odmeňovaných zmluvnou mzdou.

- 
- 13.** Poskytovanie všetkých písomných alebo ústnych informácií príslušnej odborovej organizácii bude realizované za podmienky zachovania mlčanlivosti z dôvodu ochrany obchodného tajomstva a ochrany oprávnených záujmov ŽSR, s výnimkou informácií, v ktorých má odborová organizácia kompetenciu spolurozhodovania a prerokovania.
  - 14.** Zamestnávateľ rešpektuje odborovú organizáciu OZŽ ako oprávneného zástupcu zamestnancov v zmysle všeobecných právnych noriem. Zamestnávateľ sa zaväzuje zachovávať ich práva, vrátane práva na kolektívne vyjednávanie, slobodné združovanie a kontroly v zmysle § 149 a § 239 ZP. Podmienky pre činnosť odborovej organizácie v zmysle § 240 ods. 3 a 4 ZP sú predmetom samostatnej dohody.
  - 15.** Zamestnávateľ umožní funkcionárom a zamestnancom príslušného odborového orgánu za účelom plnenia funkcionárskych, kontrolných a pracovných povinností prístup na pracoviská všetkých organizačných zložiek s výnimkou tých, do ktorých je vstup možný len s osobitným povolením zamestnávateľa.
  - 16.** V prípade zisťovania príčin vzniku nehody a prevádzkovej poruchy je vedúci zamestnanec povinný upozorniť vypočúvaného zamestnanca na možnosť prizvania zástupcu odborovej organizácie, ktorú si sám určí, ako aj ďalšieho priebežného informovania príslušnej odborovej organizácie. Táto odborová organizácia bude až do uzatvorenia nehody a prevádzkovej poruchy informovaná o priebehu vyšetrovania. Vypočúvanému zamestnancovi sa odovzdá preukázateľne odpis výpovede, ktorú urobil pred vyšetrojúcim orgánom zamestnávateľa. Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušnej odborovej organizácie do komisie, ktorá je zvolaná k vyšetrovaciemu pokusu a k uzavretiu nehody a prevádzkovej poruchy.
  - 17.** Pri prešetrovaní porušenia pracovnej disciplíny a pri šetrení písomných podaní, podnetov a sťažností, ktoré sa týkajú pracovnoprávnej problematiky, je príslušný vedúci zamestnanec povinný vyhovieť požiadavke zamestnanca o účasť zástupcu odborového orgánu na takomto šetrení. Zároveň zabezpečí, aby sa zamestnancovi po oboznámení a podpísaní zápisnice zo šetrenia odovzdalo jedno vyhotovenie.
  - 18.** Zamestnávateľ na príslušnom organizačnom stupni riadenia prerokuje s príslušným odborovým orgánom zamýšľaný postup prevodu činnosti a nájmu určených organizačných zložiek a ich častí spravidla tri mesiace najmenej však 30 dní pred predložením zakladateľovi. Pri rozhodovaní bude zamestnávateľ vychádzať z riadne zdôvodnených ekonomických rozborov. Zamestnávateľ prerokuje s odborovým orgánom ekonomické zdôvodnenia a riešenia sociálnej oblasti a zamestnanosti.
  - 19.** Vzájomná spolupráca a informovanosť bude uplatňovaná zo strany ŽSR, ale aj príslušného odborového orgánu. Príslušný odborový orgán bude ŽSR predkladať uznesenia alebo výpisy z uznesení odborového orgánu k materiálom, ktoré s nimi budú prerokované alebo sa týkajú problematiky obsiahnutej v tejto KZ.
  - 20.** Zamestnávateľ v zmysle bodu 2 tejto KZ ŽSR dohodne s príslušnou odborovou organizáciou periodicitu informačných stretnutí, na ktorých sa budú vzájomne informovať o pripravovaných opatreniach a zámeroch.
  - 21.** ŽSR umožní prenájom rekreačného zariadenia ako samostatného objektu alebo prevod vlastníctva takéhoto zariadenia v prospech základných odborových organizácií. V prípade, že sa preukáže použitie vynaložených odborových prostriedkov alebo

---

brigádnická činnosť pri výstavbe a prevádzke uvedeného rekreačného zariadenia, bude táto skutočnosť zohľadnená v cene prenájmu alebo v kúpnej cene.

- 22.** ŽSR sa zaväzujú, že návrhy opatrení pre Správnu radu ŽSR, ktoré majú vplyv na pracovné a sociálne podmienky zamestnancov, budú Správnej rade predložené len po predchádzajúcom prerokovaní s príslušnou odborovou organizáciou. Ak pri rokovaní nedôjde k súhlasu zmluvných strán, predloží stanovisko odborovej organizácie zástupca zamestnancov v Správnej rade.

### **III. OSOBITNÉ USTANOVENIA**

#### **Článok 3.1. Zamestnanosť**

- 23.** Zamestnávateľ v prípade štrukturálnych zmien, racionalizačných opatrení alebo realizácii iných organizačných zmien, ak v ich dôsledku bude dochádzať k uvoľňovaniu zamestnancov:

- v prípade hromadného prepúšťania bude postupovať v súlade s [§ 73 ZP](#),
- ak nepôjde o hromadné prepúšťanie, bude o týchto zámeroch informovať, najneskôr tridsať dní pred ich účinnosťou, príslušný odborový orgán. 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 v rámci ŽSR.

Rozpis plánovaných miest VOJ ŽSR bude určovaný na základe príslušných technických noriem a turnusovej potreby.

- 24.** Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nedá výpoveď obidvom manželom zamestnaným v ŽSR podľa [§ 63](#) ods. 1 písm. b) ZP v lehote 12 mesiacov po sebe idúcich za predpokladu, že aspoň jeden z manželov na túto skutočnosť upozorní.
- 25.** Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejňovať voľné pracovné miesta (nielen na prevádzkových typových pozíciách), na ktoré nie je rozpracovaný nábor, výberové konanie alebo ktoré sú obsadzované interným kariérom rastom. Prednostne obsadiť tieto voľné pracovné miesta uvoľňovanými zamestnancami prostredníctvom interného trhu práce.
- 26.** Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odstupné v súlade s [§ 76](#) Zákonníka práce.
- 27.** Výpovedná doba sa uplatňuje podľa [§ 62](#) ZP.
- 28.** Zamestnávateľ nepoužije svoje právo dať zamestnancovi výpoveď z dôvodov uvedených podľa [§ 63](#) ods. 1 písm. a) až c) ZP pri odpracovaní najmenej desať rokov v ŽSR nepretržite za podmienky, že zamestnávateľ disponuje iným vhodným

---

pracovným miestom, ktoré je pre zamestnanca vhodné vzhľadom na jeho zdravotný stav, schopnosti a kvalifikáciu a zamestnanec túto prácu prijme. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrealizovať ponuku práce aj v inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca z aktuálneho interného trhu práce.

- 29.** V súvislosti s predpokladanými zmenami v oblasti zamestnanosti ŽSR zabezpečia postupnú aktualizáciu vzdelávania zamestnancov v súlade so schválenou koncepciou a budú využívať svoje možnosti pri rekvalifikácii v nadväznosti na avizované potreby organizačných jednotiek.
- 30.** Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu podľa [§ 48](#) ZP je možné z dôvodu zabezpečenia prác spojených s vykurovaním.

### **Článok 3.2. Organizácia práce**

- 31.** Pracovný čas a doba odpočinku sú stanovené podľa Zákonníka práce, zákona č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave, Smernice o úprave pracovného času turnusových zamestnancov (Turnusový poriadok) a príslušných ustanovení tejto KZ.  
Schválenie a zmeny Turnusového poriadku budú riešené na základe písomnej dohody s odborovou organizáciou.  
Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami odborovej organizácie a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné najmenej týždeň vopred.
- 32.** Pružný pracovný čas sa uplatňuje v súlade so ZP a platnou Súbornou smernicou. Základný pracovný čas je od 8:00 hod. do 14:00 hod. a voliteľný pracovný čas je od 6:00 hod. do 8:00 hod. a od 14:00 hod. do 18:00 hod. Pri rozširovaní pružného pracovného času na ďalšie pracoviská sa postupuje v súlade so ZP po dohode s príslušnou odborovou organizáciou.
- 33.** Pri nariadovaní a dohode o nadčasovej práci sa postupuje podľa ustanovení [§ 97](#) ZP.  
V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov individuálne písomne dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad uvedenú hranicu v rozsahu najviac 250 hodín. Vývoj nadčasovej práce budú zmluvné strany vyhodnocovať štvrtročne. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich. Pri prenose nadčasovej práce do nasledujúceho štvrtroka sa vyžaduje písomný súhlas zamestnanca.
- 34.** Pracovným časom sa rozumie tiež časový úsek, ktorý zamestnanec na príkaz alebo so súhlasom zamestnávateľa strávi na pracovisku pre objasnenie skutočností, súvisiacich s výkonom práce. Toto ustanovenie sa nevzťahuje na prípady, keď je zavinenie alebo spolu zavinenie na spôsobenej závade zamestnancovi jednoznačne preukázané.
- 35.** Týždenný fond pracovného času bez zníženia mzdy, sa uplatňuje nasledovne:
- 35.1** U turnusových zamestnancov na pracoviskách zaradených v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín k 30.11.2014 v typových pozíciách: posunovači a vedúci posunu, výpravcovia, dozorcovia prevádzky a dispečeri, nádražní a dozorcovia spádoviska so

---

započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.

Znížený fond pracovného času je možné zmeniť u vymenovaných typových pozícií na určených pracoviskách pri zmenených pracovných podmienkach len kolektívnym vyjednávaním.

- 35.2 U ostatných turnusových zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 37 a 1/2 hodiny so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
- 35.3 U ostatných zamestnancov na 37 a 1/2 hodiny bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.
- 36.** Zamestnancom, ktorým sa započítavajú prestávky na odpočinok a jedenie do pracovného času, sa pri zmene presahujúcej 10,5 hodiny do pracovného času započíta ďalších 15 minút. Konkrétne podmienky poskytovania prestávok na odpočinok a jedenie dohodne vedúci organizačnej jednotky s príslušným odborovým orgánom podľa [§ 91](#) ods. 2 ZP.

### **3.2.1. Prekážky v práci vo všeobecnom záujme**

- 37.** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z dôvodov všeobecného záujmu v rozsahu a za podmienok, určených ustanovením [§ 136](#) ZP.  
V prípadoch uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas za týchto podmienok:
- a) zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovom orgáne bez náhrady mzdy podľa [§ 136](#) ods. 1 ZP,
  - b) zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu pracovné voľno na výkon činnosti v odborovom orgáne v súlade s [§ 240](#) ods. 3 ZP v rozsahu osobitnej dohody,
  - c) pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas poskytne zamestnávateľ aj na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, ktoré organizuje orgán príslušnej odborovej organizácie,
  - d) zamestnávateľ poskytne pracovné voľno, ktoré bude považovať za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, ak ide o činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa ([§ 240](#) ods. 1 ZP). Ak stretnutie súvisiace s plnením úloh zamestnávateľa zvoláva odborový orgán, je podmienkou na poskytnutie tohto pracovného voľna predchádzajúci písomný súhlas zamestnávateľa. Účasť na kolektívnom vyjednávaní sa rovnako považuje za činnosť definovanú v [§ 240](#) ods. 1 ZP,
  - e) ŽSR, cestou O 510, rozhodne o poskytnutí pracovného voľna v zmysle [§ 240](#) ods. 1 ZP, ktoré sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí mzda, ak ide o činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh ŽSR ([§ 240](#), ods. 1 ZP) a ktorú zabezpečuje vrcholový orgán odborovej organizácie.
- 38.** Pri účasti člena odborovej organizácie na záujmovej, športovej alebo kultúrnej akcii poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy.

---

### 3.2.2. Dôležité osobné prekážky v práci

**39.** Dôležité osobné prekážky v práci na strane zamestnancov sú uvedené v [§ 141 ZP](#). Zamestnancom ŽSR poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ZP v nasledovnom rozsahu:

- a) tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- b) dva dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, z toho jeden deň na účasť na pohrebe. V prípade, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna s náhradou mzdy,
- c) jeden deň na účasť na pohrebe pri úmrtí zaťa alebo nevesty. V prípade, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna,
- d) v nevyhnutnom na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, na dvanásť dní v kalendárnom roku,
- e) v nevyhnutnom na vyšetrenie, alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení na dvanásť dní v kalendárnom roku,

Prekážky podľa písmena d) a e) sa krátia v súlade s [§ 141](#) ods. 6) ZP.

**40.** Denná výška náhrady príjmu v období dočasnej pracovnej neschopnosti za prvých desať dní je 60% denného vymeriavacieho základu.

**41.** Za účelom zlepšenia starostlivosti o rodinu sa poskytuje:

- zamestnancom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa mladšie ako 26 rokov, ktoré je podľa rozhodnutia príslušného orgánu dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté, pracovné voľno s náhradou mzdy,
- osamelým ženám a osamelým mužom na ich žiadosť za podmienky, že sa starajú o dieťa mladšie ako 8 rokov, pracovné voľno s náhradou mzdy,
- 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 kalendárnom mesiaci bez ohľadu na počet detí.

Toto pracovné voľno nemožno zlučovať ani prenášať do nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Toto pracovné voľno prináleží každému rodičovi v prípade, ak každý z nich je zamestnancom ŽSR.

**42.** Zamestnávateľ súhlasí so zlučovaním pracovného voľna poskytovaného v súlade s [§ 141](#) ods. 2 písm. i) ZP na vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru. Pre vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru sa poskytne pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby. V rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených [§ 63](#) ods. 1 písm. a) až c) ZP. Zamestnávateľ súhlasí s jeho zlučovaním za kalendárny mesiac ako celok.

---

### 3.2.3. Náhrady cestovných výdavkov

- 43.** Poskytovanie cestovných náhrad je upravené zákonom č.283/2002 Z.z o cestovných náhradách a Súbornou smernicou. Vreckové pre zamestnancov pracujúcich v prechodových ŽST na území Českej republiky je 10 %, na území ostatných susedných štátov je 5 %.
- 44.** Zamestnávateľ poskytne zamestnancom cestovné náhrady, podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách, za dni povinného školenia, skúšok, povinných lekárskejších prehliadok, psychologického vyšetrenia a rekondičných pobytov. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancom cestovné náhrady na nákup výstrojných súčiastok podľa predpisu Ok 3 v súlade so Súbornou smernicou a na zabezpečenie OOPP podľa Ok 6. Všetky vymenované činnosti sa musia realizovať mimo pravidelného pracoviska zamestnanca.
- 45.** Zamestnanci, ktorým sú cestovné náhrady poskytované spolu so mzdou, sú povinní predložiť zamestnávateľovi písomné doklady potrebné na ich vyúčtovanie a vrátiť nevyúčtovaný preddavok najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bola pracovná cesta skončená. Zamestnávateľ je povinný týmto zamestnancom vyúčtovať cestovné náhrady v dobe najdlhšie do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom boli predložené písomné doklady.

### Článok 3.3. Odmeňovanie

- 46.** Zamestnanci sú odmeňovaní podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR, ktorej znenie je súčasťou tejto kolektívnej zmluvy a tvorí Prílohu č. 1 KZ.
- 47.** Odmeňovanie zamestnancov bude realizované:
- a) Pre zamestnancov odmeňovaných tarifnou mzdou bude ročný objem prémie minimálne vo výške vyplatenej v roku 2018.
  - b) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom odmeňovaným tarifnou mzdou mesačnú prémii vo výške 45,00 EUR, ktorá bude sledovaná na osobitnom mzdovom druhu a bude poskytovaná s prihliadnutím na odpracované hodiny v príslušnom kalendárnom mesiaci v súlade s časťou 13 Smernice pre odmeňovanie. Mesačná prémie bude vyplatená prvýkrát s výplatom za mesiac január 2019 a bude vyplácaná do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom nadobudne účinnosť Dodatok č. 1 tejto KZ, ktorý bude riešiť mzdový nárast pre roky 2019 a 2020.
  - c) Zamestnávateľ sa zaväzuje kolektívne vyjednávať o mzdovom náraste s predložením návrhu nového systému odmeňovania v termíne najneskôr do 15. 03. 2019 vrátane.
  - d) Pre účely vyhodnocovania KZ sa do priemernej mzdy nezapočítavajú odmeny pri odchode do dôchodku a odmeny členov Správnej rady ŽSR.
- 48.** Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom mimoriadnu prémii ku Dňu železničiarov a ku Vianociam za podmienky, že zisk z ostatných obchodných činností bude vyšší ako plánovaný zisk a aj po vyplatení mimoriadnej prémie budú pokryté

---

všetky ekonomicky neoprávnené náklady. Výška prémie bude kvantifikovaná na základe predikcie vývoja nákladov a výnosov do konca príslušného roka.

- 49.** Vyhodnocovanie rastu priemernej mzdy sa uskutoční polročne na úrovni ŽSR a na úrovni VOJ minimálne štvrtročne. Pokiaľ v priebehu platnosti KZ dôjde k rastu životných nákladov o viac ako 3%, ŽSR sa zaväzuje kolektívne vyjednávať na návrh zmluvnej strany odborovej organizácie OZŽ o zvýšení tarifných miezd zamestnancov, ku ktorému druhá strana zaujme stanovisko do 30 dní od doručenia písomného návrhu. Pre tento účel sa vychádza z indexu rastu životných nákladov, prípadne iného určeného ukazovateľa v danom roku v porovnaní s predchádzajúcim kalendárnym rokom (podľa údajov Slovenského štatistického úradu), sledovaného štvrtročne.
- 50.** Zamestnávateľ, nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch, zaručuje zamestnancom výplatu mzdy vo výške priznanej tarifnej mzdy a mzdových zvýhodnení, príplatkov a prémie podľa Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR.
- 51.** Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať mzdu na osobné bankové účty zamestnancov 12. deň v mesiaci, tak, aby v uvedených termínoch mohol zamestnanec s poukázanými finančnými prostriedkami aj reálne disponovať.
- 52.** Zamestnávateľ poskytuje tzv. vyrovnávací príplatok:
- a) ak zamestnanec stratil zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na výkon práce na základe vydaného lekárskeho posudku v súlade s vyhláškou MDPT SR č. 245/2010 Z.z. a zamestnávateľ ho preradil na inú prácu, patrí mu vyrovnávací príplatok, ak pri preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy,
  - b) zamestnávateľ podľa svojich možností preradí zamestnanca predovšetkým na takú prácu, pri ktorej zamestnanec dosiahne mzdu za stanovený fond pracovného času vo výške, ktorú dosahoval pred týmto preradením,
  - c) vyrovnávací príplatok podľa písm. a) tohto bodu patrí zamestnancovi železničnej prevádzky, ktorý pred preradením na inú prácu vykonával niektoré z povolání, zaradených do zmyslových skupín 1 a 2,
  - d) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi, ktorý v období straty zdravotnej spôsobilosti dosiahol vek najmenej 55 rokov a vykonával povolanie, prípadne niekoľko týchto povolání uvedených pod písm. c) tohto bodu najmenej 15 rokov alebo bol v pracovnom pomere v ŽSR a ich právnom predchodcovi najmenej 25 rokov,
  - e) vyrovnávací príplatok patrí zamestnancovi vo výške rozdielu medzi priemernou mzdou za posledný kalendárny štvrtrok, ktorú dosahoval pred stratou zdravotnej spôsobilosti a mzdou, ktorú zamestnanec dosahuje po strate zdravotnej spôsobilosti,
  - f) priemerná mzda dosiahnutá pred preradením zamestnanca na inú prácu sa v kalendárnom roku preradenia nevalorizuje a v nasledujúcich rokoch sa valorizuje vo výške mzdového rastu dohodnutého v kolektívnej zmluve,
  - g) vyrovnávací príplatok pri strate zdravotnej spôsobilosti na výkon práce sa hradí zo mzdových nákladov zamestnávateľa,
  - h) ak sa zamestnancovi popri mzde vypláca aj invalidný dôchodok, poskytuje sa mu vyrovnávací príplatok odo dňa vydania rozhodnutia o strate zdravotnej spôsobilosti na výkon práce v takej výške, aby sa rovnal jeho priemernej mzde pred stratou zdravotnej spôsobilosti na výkon práce,
  - i) vyrovnávací príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý stratil zdravotnú spôsobilosť na výkon práce, 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 spôsobilosti na výkon práce 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,
- j) vyrovnávací príplatok ďalej nepatrí zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na starobný dôchodok,
  - k) opodstatnenosť poskytovania vyrovnávacieho príplatku bude posudzovaná po každej opätovnej lekárskej prehliadke zamestnanca,
  - l) zamestnanec, ktorému sa vypláca vyrovnávací príplatok, je povinný zamestnávateľovi ihneď oznámiť všetky skutočnosti majúce vplyv na poskytovanie tohto príplatku,
  - m) vyrovnávací príplatok podľa tohto ustanovenia sa nevzťahuje na prípady, kedy zamestnanec utrpel pracovný úraz alebo má chorobu z povolania (v zmysle § 198 ZP),
  - n) zamestnancovi, ktorému vznikol nárok na vyrovnávací príplatok pred 01. 01. 2012, zostáva nárok na vyrovnávací príplatok zachovaný s tým, že pre jeho výpočet bude uplatnený odsek f).

### **3.3.1. Poskytovanie odmien pri významných životných výročiach a odchode do dôchodku**

**53.** Zamestnávateľ pri ocenení dlhoročnej práce poskytne zamestnancom v evidenčnom stave z vlastných zdrojov odmeny. Odmena sa poskytuje jednorazovo a výška odmeny sa stanoví podľa dĺžky trvania pracovného pomeru k ŽSR za podmienky, že pracovný pomer v ŽSR trval nepretržite najmenej päť rokov ku dňu:

a) životného jubilea 50 a 60 rokov veku zamestnanca.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Odmena
do 10 rokov	100,00 EUR
nad 10 do 15 rokov	166,00 EUR
nad 15 do 20 rokov	233,00 EUR
nad 20 do 25 rokov	332,00 EUR
nad 25 do 30 rokov	498,00 EUR
nad 30 do 35 rokov	600,00 EUR
nad 35 rokov	700,00 EUR

b) prvého skončenia pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný (najskôr 24 mesiacov pred vznikom nároku na starobný dôchodok) alebo invalidný dôchodok.

Odmena sa poskytuje pri prvom skončení pracovného pomeru z dôvodu odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku za podmienky, že zamestnancovi nepatrí odstupné a pracovný pomer bol skončený do dvanástich mesiacov od vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok. Odmena sa poskytuje vo výške podľa počtu odpracovaných rokov v ŽSR ku dňu nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, v sume 100,00 EUR za každý rok trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa.

---

Táto odmena prináleží aj zamestnancovi, ktorý skončí pracovný pomer podľa § 60 ZP z dôvodu odchodu do predčasného starobného dôchodku a požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Odmena bude vyplatená po predložení žiadosti zamestnanca o priznanie predčasného starobného dôchodku Sociálnej poisťovni.

## **Článok 3.4. Kvalita práce, pracovné prostredie a ochrana práce**

### **3.4.1. Pracovné podmienky**

- 54.** Zamestnávateľ na základe hodnotenia vývoja pracovnej úrazovosti je povinný vykonávať opatrenia nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci riadne a včas tak, aby sa splnil ich účel. Zabezpečovať, aby tieto opatrenia boli použiteľné a zamestnancovi prístupné, prijať opatrenia na vylúčenie ohrozenia života a zdravia a vykonať nevyhnutné opatrenia na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia. Zamestnávateľ pri schvaľovaní technologických postupov a organizačných zmien nebude prijímať opatrenia rozširujúce povinnosti prevádzkových zamestnancov, ktoré by ohrozili bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
- 55.** Zamestnávateľ v spolupráci s príslušným odborovým orgánom bude v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci postupovať podľa zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ďalšej legislatívy v oblasti BOZP, interných dokumentov ŽSR a predpisu ŽSR Z 2 Bezpečnosť zamestnancov v podmienkach Železníc Slovenskej republiky.
- 56.** Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť v súlade s platnými právnymi predpismi. Členovia komisie BOZP prehodnotia činnosť zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a za ich aktívnu činnosť a za mimoriadny prínos nad rámec ich bežných pracovných povinností navrhnú odmenu v sume 30,00 EUR, ktorá bude vyplatená raz ročne so mzdou za mesiac november v decembrovom výplatnom termíne. Zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní a aplikujú sa na nich ustanovenia § 240 ods. 11 ZP.
- 57.** Zamestnávateľ po dohode s príslušnou odborovou organizáciou zabezpečí pre zamestnancov pridelenie potrebných OOPP a ich používanie v zmysle predpisu ŽSR Ok 6 Poskytovanie OOPP zamestnancom ŽSR. Schvaľovanie nových druhov OOPP, ktoré zabezpečia vyššiu úroveň ochrany života a zdravia, je realizované prostredníctvom špecializovanej komisie.
- 58.** Zamestnávateľ sa zaväzuje odstraňovať všetky nedostatky zistené kontrolnou činnosťou.
- 59.** Zamestnávateľ v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a predpisu Op 22 zabezpečí účasť zástupcu príslušnej odborovej organizácie pri

---

zist'ovani a uzatvarani pricin zavazných a ostatných pracovných úrazov. Zamestnávateľ poskytne kópiu spisovej dokumentácie o šetrení pracovného úrazu zamestnanca, príslušnej odborovej organizácii, na základe jej žiadosti.

- 60.** Zamestnávateľ bude uprednostňovať prevenciu pred následkami pracovných úrazov a chorôb z povolania. V rámci prevencie sa zamestnávateľ zaväzuje sústavne kontrolovať stav starostlivosti o BOZP.  
Zamestnávateľ bude vykonávať najmenej raz za rok komplexné previerky na pracoviskách zamestnancov ŽSR za účasti zástupcov príslušnej odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.
- 61.** ŽSR poskytujú vybranému okruhu zamestnancov rovnošaty a rovnošatové súčasti v súlade s predpisom Ok 3. Zamestnávateľ zabezpečí určeným zamestnancom požadovaný sortiment rovnošatových súčastí v súlade s predpisom Ok 3 na základe ich výberu.
- 62.** Za priority pre odstraňovanie nedostatkov v sociálnej vybavenosti pre dobu platnosti tejto kolektívnej zmluvy sa považujú najmä:
- zásobovanie pitnou vodou,
  - vykurovanie pracovísk,
  - sociálne vybavenie pracovísk (WC, umyvárky, jedálenské kútky, šatne, oddychové miestnosti),
- Čiastkový program odstraňovania nedostatkov v sociálnej oblasti na pracoviskách ŽSR bude spracovaný najneskôr do konca augusta príslušného kalendárneho roka Odborom riadenia ľudských zdrojov so zameraním na oblasti:
- skvalitnenia starostlivosti o zamestnancov (vybavenie prevádzkových miestností klimatizačným zariadením),
  - zvýšenia bezpečnosti práce a odstraňovania mimoriadne namáhavých prác,
  - skvalitňovania starostlivosti o zdravie zamestnancov – odstraňovanie azbestových výplní budov.
- Zamestnávateľ zabezpečí podľa možností miestnosti na údržbu OOPP na všetkých pracoviskách, kde je to potrebné, v závislosti od faktorov práce a pracovného prostredia, kde si budú môcť zamestnanci sušiť a udržiavať osobné ochranné pracovné prostriedky a obuv.
- 63.** Zamestnávateľ prerokuje stav rizikových prác, navrhne opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie pri súčasnom zohľadnení ľudského činiteľa, úrovne techniky, organizácie práce a pracovných podmienok. Zodpovedajúcou organizáciou práce bude postupne znižovať počet hodín odpracovaných na rizikových prácach. Zamestnávateľ zabezpečí zníženie alebo odstránenie zdravotných rizík, s cieľom postupného odstraňovania rizikovej práce.
- 64.** Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o vyhlásených rizikových prácach, prípadne o zrušení rizikových prác ako aj o zmenách počtu zamestnancov pracujúcich na týchto pracoviskách polročne prostredníctvom správy o stave bezpečnosti.
- 65.** Zamestnávateľ bude na základe konkrétneho posúdenia vzniknutej situácie prijímať opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo chladom na zdravie zamestnanca nasledovne:
- A. Pri záťaži teplom:
- zmena dĺžky pracovnej zmeny,

- 
- b) posun začiatku pracovnej zmeny,
  - c) zaradovanie prestávok v práci,
  - d) predĺženie prestávky na obed,
  - e) pobyt v klimatizovaných priestoroch,
  - f) striedanie (rotácia) zamestnancov,
  - g) klimatizácia alebo nútené vetranie,
  - h) tienenie,
  - i) sprchovanie a ochladzovanie,
  - j) vhodné oblečenie,
  - k) pitný režim.

B. Pri záťaži chladom:

- a) zmena dĺžky pracovnej zmeny,
- b) posun začiatku pracovnej zmeny,
- c) zaradovanie prestávok v práci,
- d) predĺženie prestávky na obed,
- e) striedanie (rotácia) zamestnancov,
- f) osobné ochranné pracovné prostriedky,
- g) ohrievareň a sušiareň,
- h) pitný režim.

### **3.4.2. Zdravotná starostlivosť**

- 66.** ŽSR umožnia zamestnancom v trojročných intervaloch, na základe lekárskeho odporúčania a do plného využitia dohodnutej kapacity poskytovateľmi služieb rehabilitačných zariadení pobyty s bezplatnou rehabilitačnou a kúpeľnou starostlivosťou, a to najmä zamestnancom:
- a) ktorí zo zdravotných dôvodov už nevykonávajú vybranú profesiu, ale vo vybraných profesiách odpracovali najmenej 15 rokov,
  - b) ktorí boli alebo sú liečení na onkologické ochorenia a odpracovali v ŽSR desať rokov.
- Zamestnanec čerpá za týmto účelom dovolenku alebo náhradné voľno.
- 67.** Rekondičné pobyty sa poskytujú, v zmysle interného predpisu Ok4 zamestnancom na pracovných pozíciách výpravca, signalista, výhybkár, dozorca výhybiek, dozorca dopravne na DOT, posunovač, vedúci posunu, rušňovodič – traťový strojník, traťový robotník, kontrolór (pochôdzkár), zámočník koľajových konštrukcií, elektromechanik elektrických a elektronických zariadení, rušňovodič – elektromontér, montér oceľových konštrukcií, tunelár, nádražný, tranzitér, váhar. Zmeny interného predpisu Ok 4 budú realizované po dohode s odborovou organizáciou v komisii, v ktorej bude odborová organizácia zastúpená v maximálnom počte päť zástupcov.
- 68.** ŽSR umožnia pre svojich zamestnancov bezplatné psychologické poradenstvo prostredníctvom psychológov v ÚIVP.

---

### 3.4.3. Stravovanie

- 69.** Zamestnávateľ, v zmysle [§ 152](#) ods. 1 ZP, zabezpečí pre zamestnancov vo všetkých zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre účely stravovania považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Stravovanie sa poskytuje aj zamestnancom vykonávajúcim nadčasovú prácu.
- 70.** V prípade, ak zamestnávateľ vyslaním na pracovnú cestu neumožní zamestnancom stravovať sa zvyčajným spôsobom a zároveň súčet dĺžky trvania pracovnej cesty a výkonu práce na pracovisku v príslušnom dni je dlhší ako štyri hodiny, má zamestnanec nárok na poskytnutie stravného v sume ustanovenej pre časové pásmo 5 až 12 hodín v zmysle zákona o cestovných náhradách.
- 71.** Zamestnancovi sa podľa § 152 ZP poskytne v pracovnej zmene jedno hlavné jedlo. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, má zamestnanec nárok na dve hlavné jedlá, s výnimkou zamestnancov s pružným pracovným časom. Cena jedla 4,00 EUR je znížená o príspevok zo strany zamestnávateľa v sume 2,20 EUR a o príspevok zo sociálneho fondu ŽSR vo výške 0,28 EUR na každé hlavné jedlo.
- 72.** Zamestnávateľ poskytne stravovanie za podmienok, určených touto KZ aj zamestnancom počas pracovnej pohotovosti v rámci zmeny alebo pracovnej pohotovosti na pracovisku.
- 73.** Bezplatné občerstvenie v prípade sťažených pracovných podmienok sa poskytuje po dohode s odborovou organizáciou v zmysle nariadenia generálneho riaditeľa ŽSR. Na poskytovanie občerstvenia majú nárok zamestnanci:
- ktorí sa bezprostredne podieľajú na zabezpečovaní železničnej prevádzky a dlhšie ako štyri hodiny pracujú vonku na nechránených pracoviskách a sú priamo vystavení poveternostným vplyvom,
  - ktorých pracovné činnosti sú v súlade s Katalógom typových pozícií vykonávané dlhšie ako štyri hodiny na vonkajšom pracovisku.

O nároku na poskytovanie občerstvenia pre jednotlivé typové pozície rozhodne riaditeľ VOJ podľa konkrétnych miestnych podmienok na jednotlivých pracoviskách. Poskytovanie občerstvenia je zabezpečované možnosťou nákupu nealkoholických nápojov podľa výberu zamestnanca v hodnote 0,66 EUR za zmenu s využitím nápojových poukážok.

Zamestnancom je poskytované občerstvenie paušálne:

- za každú odpracovanú zmenu pri záťaži chladom v období od 01. decembra do konca februára,
- za každú odpracovanú dennú zmenu pri záťaži teplom v období od 01. júna do 31. augusta.

---

#### 3.4.4. Regenerácia pracovnej sily

- 74.** Odborová organizácia v spolupráci so zamestnávateľom podľa svojich možností vytvorí podmienky pre športovú a kultúrnu činnosť železničiarov.
- 75.** OZŽ, FPP, OAVD a ŽROZ v spolupráci so zamestnávateľom vytvoria podmienky pre organizovanie finálových športových súťaží železničiarov, ktoré budú aj kvalifikáciou najlepších športovcov na súťaže organizované v rámci USIC (Union Sportive Internationale des Cheminots - Medzinárodný športový zväz železničiarov).
- 76.** OZŽ ako subjekt Medzinárodného športového zväzu železničiarov (USIC) sa bude aktívne podieľať na činnosti orgánov USIC. Zamestnávateľ, OZŽ, FPP, OAVD a ŽROZ umožnia účasť zamestnancom na ich športových akciách. Všetky zúčastnené odborové organizácie v prípade, že vyšlú svojho zástupcu do súťaže, hradia pomernú časť nákladov na ubytovanie, stravovanie a organizáciu súťaže. OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom organizačne zabezpečia účasť železničiarov na medzinárodných súťažiach USIC:
- OZŽ zabezpečí všetky akcie USIC konané na území SR a reprezentáciu zamestnancov ŽSR v zahraničí komplexne po stránke organizačnej i finančnej v zmysle zásad,
  - OZŽ sa zaväzuje viesť celú agendu USIC,
  - OZŽ sa zaväzuje pravidelne informovať zamestnávateľa o činnosti USIC,
  - zamestnávateľ poskytne železničiarom - účastníkom pri reprezentovaní v zahraničí cestovné lístky v zmysle Reglementu FIP,
  - zamestnávateľ poskytne zahraničné cestovné lístky podľa Reglementu FIP na zasadnutia a rokovania USIC.
- 77.** ŽSR sa budú podľa svojich finančných a technických možností podieľať na organizovaní a zabezpečovaní akcií, konaných v rámci FISAIC, USIC a FIOST.
- 78.** V súlade s § 231 ZP sa reprezentovanie ŽSR v rámci akcií USIC, FISAIC a FIOST považuje za prekážku v práci vo všeobecnom záujme. Pracovné voľno s náhradou mzdy možno poskytnúť po schválení každého prípadu osobitne generálnym riaditeľom ŽSR.

#### 3.4.5. Starostlivosť o vybrané skupiny zamestnancov

- 79.** Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok (ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%) patrí zamestnancovi odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Pri odchode do predčasného starobného dôchodku bude odchodné vyplatené po predložení žiadosti zamestnanca o priznanie tohto dôchodku Sociálnej poisťovni a zároveň bude zamestnancovi vydaný zápočtový list s vyznačením tejto skutočnosti.
- 80.** Na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov znižovania počtu zamestnancov zamestnávateľ zabezpečí uvoľňovaným zamestnancom ponechanie pracovných odevov a ich súčastí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c) ZP:

- 
- ponechanie rovnošaty a jej súčastí v zmysle predpisu Ok 3,
  - ponechanie osobných ochranných pracovných prostriedkov v zmysle predpisu Ok 6.
- 81.** Zamestnancom ŽSR budú poskytované cestovné výhody v zmysle platných zákonov a Tarify cestovného a prepravného, určenej Ministerstvom dopravy a výstavby SR na príslušný kalendárny rok.  
ŽSR nebude iniciovať prípadné zmeny v predpise Ok 12 bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov.
- 82.** ŽSR na základe zmluvy s vybranou poisťovňou umožní vstup zamestnancov do poisťného systému a bude prispievať na životné poistenie zamestnancov v súlade s nariadením GR ŽSR.
- 83.** ŽSR realizujú 3. pilier dôchodkového sporenia v súlade s platnými právnymi predpismi a zamestnávateľskou zmluvou. Každá zmena výška príspevku, ako aj návrh zmeny zamestnávateľskej zmluvy medzi zamestnávateľom a DDS Stabilita, ktorý iniciuje zamestnávateľ bude predmetom kolektívneho vyjednávania.
- 84.** ŽSR Zamestnávateľ na účely DDS bude platiť príspevok:
- vo výške 5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, a to v prípade zamestnancov vykonávajúcim práce zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do kategórie 3 alebo 4,
  - vo výške 3 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, a to v prípade zamestnancov, ktorí dovŕšili 50 rokov veku a viac a nedosiahli vek, v ktorom im vznikol nárok na starobný dôchodok,
  - vo výške 2,5 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, a to v prípade zamestnancov, ktorí dovŕšili 40 rokov veku a viac a nedosiahli hranicu 50 rokov veku,
  - ostatným zamestnancom vo výške 2 % vymeriavacieho základu zamestnanca, vrátane zamestnancov, ktorým vznikol nárok na starobný dôchodok.
- Vymeriavací základ pre doplnkové dôchodkové sporenie je zhodný s vymeriavacím základom na určenie poisťného na dôchodkové poistenie zamestnancov.
- 85.** Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom, podľa § 151 odst. 3 ZP, bezplatnú úschovu obvyklých dopravných prostriedkov (bicyklov) s výnimkou motorových vozidiel pri dochádzke do zamestnania - do vlastnej organizačnej jednotky. Toto zabezpečí podľa možností i na iné pracoviská ŽSR. Súčasne existujúce priestory zostanú zachované.
- 86.** Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch poskytne zamestnancom a obsluhám mechanizmov pre údržbu a opravu tratí nocľah pred nástupom a po ukončení zmeny bez úhrady.  
Zamestnávateľ poskytne, podľa kapacitných možností, za podmienok uvedených v predchádzajúcom odseku nocľah aj ostatným prevádzkovým zamestnancom.

---

## IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

### Článok 4.1.

#### Kontrola plnenia záväzkov KZ a zmena KZ a jej častí

- 87.** Zmluvné strany sa dohodli, že OZŽ na účely výkonu ustanovenia § 232 ods. 3 ZP zastupuje aj odborovo neorganizovaných zamestnancov, ak si zamestnanec neurčí inak.
- 88.** OZŽ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečia oboznámenie všetkých zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou, a to do 15 dní odo dňa jej účinnosti.
- 89.** Kontrola plnenia kolektívnej zmluvy sa vykonáva polročne písomnou formou. Výsledky plnenia záväzkov plynúcich z tejto KZ sa následne prerokujú v pracovnej skupine určenej pre kolektívne vyjednávanie.  
V prípade, ak zistí jedna zo zmluvných strán neplnenie niektorého záväzku uvedeného v KZ, je povinná písomne upozorniť na neplnenie druhú zmluvnú stranu. Druhá zmluvná strana je povinná vykonať nápravu bezodkladne, najneskôr do 30 dní odo dňa doručenia písomného upozornenia.  
V prípade, ak by z akýchkoľvek dôvodov nedošlo ku náprave v lehote uvedenej v predchádzajúcej vete, vzniká spor o plnenie záväzkov plynúcich z KZ (okrem prípadu, že ide o spor, z ktorého vznikajú nároky jednotlivým zamestnancom) a každá zo zmluvných strán je oprávnená postupovať v zmysle ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.
- 90.** Plnenie Kolektívnej zmluvy ŽSR a jej príloh sa hodnotí v polročných intervaloch a to vždy k 30.6 a k 31.12. príslušného kalendárneho roka a to prostredníctvom parityj hodnotiacej skupiny zloženej zo zástupcov zamestnávateľa a odborovej organizácie.
- 91.** Odbor riadenia ľudských zdrojov GR ŽSR pripraví komplexný materiál k rokovaniu hodnotiacej komisie a tento zašle členom komisie po ukončení hodnotiaceho obdobia v termíne do 30.09 pri polročnom a do 31.03 pri ročnom hodnotení a následne zvolá zasadnutie parityj hodnotiacej skupiny.
- 92.** Všetky zmeny kolektívnej zmluvy budú predmetom kolektívneho vyjednávania a to formou písomne uzatvoreného dodatku. Obidve zmluvné strany sú povinné rokovať o písomných návrhoch na zmenu KZ najneskôr do 30 dní od ich predloženia.
- 93.** Sporný výklad ustanovení tejto KZ bude riešený spoločne zmluvnými stranami.
- 94.** Neplnenie úloh, vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, sa bude posudzovať ako porušenie pracovnej disciplíny.
- 95.** Možnosť uplatnenia výnimiek z jednotlivých ustanovení KZ je možná len po predchádzajúcej dohode so zástupcami odborovej organizácie.

---

## Článok 4.2. Riešenie sporov plynúcich z KZ

- 96.** Riešenie sporov o plnení Kolektívnej zmluvy ŽSR:
- a) Zmluvné strany spory o plnení Kolektívnej zmluvy ŽSR, ktoré neboli odstránené v priebehu hodnotenia plnenia Kolektívnej zmluvy ŽSR, budú prednostne riešiť na úrovni vedenia GR ŽSR a štatutárnych zástupcov odborovej organizácie.
  - b) Pretrvávajúce spory, v ktorých sa nepodarilo dosiahnuť prijateľný konsenzus pre zmluvné strany, sa budú riešiť v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní.
- 97.** Pri vyhodnocovaní Kolektívnej zmluvy ŽSR sa postupuje podľa Dohody o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v ŽSR s tým, že hodnotenie sa uskutoční v ŽSR so spoločným záverom.

## Článok 4.3. Platnosť KZ

- 98.** Kolektívna zmluva ŽSR 2019 - 2020 a všetky jej prílohy nadobúdajú platnosť 01. februára 2019. Kolektívna zmluva a jej prílohy sú platné do 31. decembra 2020.
- 99.** Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR. Za zverejnenie tejto KZ zodpovedá ŽSR, pričom bude zverejnená v celom jej rozsahu vrátane príloh.
- 100.** Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú nasledovné prílohy:  
Príloha č. 1 Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR  
Príloha č. 2 Sociálny fond ŽSR

V Bratislave dňa 7. februára 2019

Ing. Juraj Tkáč, v.r.

ŽSR

Ing. Darina Fabuľová, v.r.

OZŽ

Za správnosť vyhotovenia: Ing. Linda Szabová, v.r.

---

## **Príloha č. 1 Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR**

### **Smernica pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR**

#### **Časť 1.**

##### **Mzda**

1. Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Skladá sa z tarifnej mzdy a ďalších mzdových zložiek, poskytovaných v rozsahu a za podmienok stanovených Smernicou pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR (ďalej Smernica). Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.
2. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované podľa osobitných predpisov v súvislosti so zamestnaním, najmä náhrady mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť a iné plnenia poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemajú charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnancovi zo zisku po zdanení.
3. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Mzda je zamestnancovi poukazovaná v eurách na jeho účet v príslušnej banke tak, aby mohol v termíne, dohodnutom v kolektívnej zmluve, s poukázanou sumou disponovať.
4. Pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Na žiadosť zamestnanca predloží zamestnávateľ k nahliadnutiu doklady, na základe ktorých bola mzda vypočítaná.
5. Zrážky zo mzdy a poradie zrážok sa realizujú v súlade s ustanoveniami § 131 Zákonníka práce

#### **Časť 2.**

##### **Zaradenie zamestnancov**

6. O zaradení zamestnanca do typovej pozície a tarifnej triedy v súlade so stanovenými kritériami kvalifikačných predpokladov rozhoduje zamestnanec poverený na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.
7. Zaradovanie zamestnancov do typových pozícií je realizované podľa organizačnej štruktúry ŽSR. Na jednotlivé pracoviská ŽSR je spracovaný rozpis plánovaných miest (RPM). Rozpis je maximálny, vyššie typové zaradenie, ako je v rozpise uvedené, nie je možné bez príslušnej zmeny RPM použiť. Nižšie typové zaradenie je možné použiť v súlade s Katalógom typových pozícií.

---

### **Časť 3.**

#### **Tarifná mzda**

8. Pri odmeňovaní zamestnancov ŽSR sa uplatňuje mesačná tarifná mzda, ktorá zodpovedá príslušnej tarifnej triede.
9. Zamestnancovi sa poskytuje mesačná tarifná mzda zodpovedajúca odpracovanému času zamestnanca v príslušnom mesiaci.
10. Tabuľka tarifných tried tvorí prílohu Smernice.
11. Pri zmene tarifnej triedy z dôvodu zmeny typovej pozície alebo zmeny tarifného zaradenia zamestnancovi patrí nová tarifná trieda odo dňa účinnosti dohody o zmene pracovných podmienok v pracovnej zmluve.

### **Časť 4.**

#### **Zmluvná mzda**

12. Zmluvnú mzdu môže dohodnúť generálny riaditeľ:
  - a) s vedúcimi zamestnancami,
  - b) so zamestnancami, ktorí dlhodobo dosahujú vynikajúce pracovné výsledky.
13. Podmienky pre poskytovanie zmluvnej mzdy (výška mesačnej časti, podmienky hmotnej stimulácie, spôsob vyhodnotenia atď.) sa dohodnú písomne v Dohode o poskytovaní zmluvnej mzdy, ktorú pre zamestnancov ŽSR spracováva Odbor riadenia ľudských zdrojov.
14. Výpočet mesačnej zaručenej časti zmluvnej mzdy a nezaručenej časti zmluvnej mzdy zodpovedá odpracovanému času zamestnanca v príslušnom mesiaci.
15. Zmluvná mzda nahrádza tarifnú mzdu a ostatné zložky mzdy, ktoré by zamestnancovi patrili pri splnení podmienok podľa Smernice, pokiaľ nie sú v dohode stanovené v inom rozsahu. Za ostatné zložky mzdy sa považujú príplatky a mzdové zvýhodnenia vyplývajúce zo Smernice, vrátane prémie.
16. Do zmluvnej mzdy sa nezahŕňajú mimoriadne odmeny, náhrady miezd, príspevky zo sociálneho fondu a ďalšie nároky zamestnanca vyplývajúce z osobitných predpisov.
17. Dohoda o poskytovaní zmluvnej mzdy zaniká uplynutím dohodnutej doby, zmenou pracovných podmienok alebo skončením pracovného pomeru zamestnanca.
18. Mzdové nároky vyplývajúce z dohody o zmluvnej mzde, vzniknuté v dobe jej platnosti, uplynutím tejto doby nezanikajú.

---

## **Časť 5.**

### **Mzda za zastupovanie**

19. Zamestnancovi, písomne poverenému zastupovaním zamestnanca, ktorý dočasne nevykonáva svoju pracovnú činnosť a je zaradený vo vyššej tarifnej triede, patrí po dobu zastupovania mzda za zastupovanie.
20. Písomné poverenie na zastupovanie v rozsahu pracovnej činnosti musí byť vždy vydané pred začiatkom zastupovania zamestnancom povereným na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch.
21. Výška mzdy za zastupovanie sa stanoví, ak ide o zamestnancov:
  - a) odmeňovaných tarifnou mzdou - vo výške rozdielu medzi ich tarifnými mzdami,
  - b) odmeňovaných zmluvnou mzdou - vo výške rozdielu medzi mesačnou zaručenou časťou ich zmluvných miezd,
  - c) ak zamestnanec odmeňovaný tarifnou mzdou zastupuje zamestnanca odmeňovaného zmluvnou mzdou - vo výške rozdielu medzi jeho tarifnou mzdou a mesačnou zaručenou časťou zmluvnej mzdy.
22. Ak chýbajúceho zamestnanca zastupuje viac zamestnancov, mzda za zastupovanie sa primerane rozdelí podľa zodpovednosti, množstva a náročnosti vykonávaných pracovných činností.
23. Mzdu za zastupovanie nie je možné poskytnúť v prípade, ak pracovná pozícia nie je obsadená.
24. Mzda za zastupovanie sa poskytne až po štyroch týždňoch súvislého zastupovania a to od prvého dňa zastupovania.
25. Mzda za zastupovanie nepatrí zamestnancovi, u ktorého je zastupovanie súčasťou povinností vyplývajúcich z organizačného poriadku, pracovnej zmluvy alebo pracovnej náplne.

## **Časť 6.**

### **Mzda pri výkone inej práce**

26. Ak je zamestnanec v súlade s § 55 Zákonníka práce preradený na inú prácu z dôvodu:
  - a) ohrozenia chorobou z povolania,
  - b) karanténneho opatrenia, uloženého podľa osobitných predpisov,
  - c) odvrátenia mimoriadnej udalosti, alebo zmiernenia jej bezprostredných následkov,a ak po preradení dosiahne v prepočte na odpracovanú hodinu nižšiu mzdu ako pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, patrí mu doplatok najmenej do sumy jeho priemerného zárobku, ktorý dosahoval pred preradením. Doplatok sa poskytuje počas preradenia 12 po sebe nasledujúcich mesiacov odo dňa preradenia (§ 125 Zákonníka práce).
27. Doplatok pri ohrození chorobou z povolania patrí aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi k inému zamestnávateľovi, pretože doterajší zamestnávateľ nemá pre neho inú vhodnú prácu. Doplatok poskytuje zamestnávateľ, ktorý ho zamestnáva v čase, po ktorý

---

doplatok patrí. Náklady na doplatok vrátane odvodov do poisťných fondov je povinný uhradiť zamestnávateľ, u ktorého vzniklo ohrozenie chorobou z povolania.

28. Náklady na doplatok pri karanténnom opatrení uloženom podľa osobitných predpisov uhradí orgán verejného zdravotníctva zamestnávateľovi, ktorý ho poskytol, vrátane odvodov do poisťných fondov a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie.

## **Časť 7.**

### **Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas**

29. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 60 % jeho priemerného zárobku.
30. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Mzda a mzdové zvýhodnenie patrí zamestnancovi aj v prípade, ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v rámci kalendárneho roka.  
Zmluvné strany sa dohodli, že dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas.
31. Ak sa v pracovnej zmluve alebo v Dohode o zmluvnej mzde dohodla mzda už s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, najviac však v úhrne 150 hodín v kalendárnom roku, mzda vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas, ani náhradné voľno zamestnancovi nepatria.

## **Časť 8.**

### **Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok**

32. Sviatkom pre účely Smernice sú dni vymedzené podľa zákona č. 241/1993 Z.z. o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a pamätných dňoch.
33. Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 100 % jeho priemerného zárobku. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý prípadne na deň nepretržitého odpočinku v týždni.
34. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. Za čerpanie náhradného voľna patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
35. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inak dohodnutom období po výkone práce vo sviatok, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie.
36. Za dobu práce vo sviatok sa u turnusových zamestnancov považuje doba odpracovaná

---

v kalendárnom dni, na ktorý pripadol sviatok, v čase od 00:00 hod do 24:00 hod.

37. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
38. Náhrada mzdy za sviatok nepatrí zamestnancovi, ktorý neospravedlnene zameškal pracovnú zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúcu, alebo zmenu nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne časť niektorej z týchto zmien.

### **Časť 9.**

#### **Mzda a mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu**

39. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hodinou a 6.00 hodinou.
40. Zamestnancovi popri dosiahnutej mzde patrí za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v sume 0,97 € (s účinnosťou od 01.05.2019 v sume 1,20 €), ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikóvu prácu, patrí mu mzdové zvýhodnenie v sume 1,05 € (s účinnosťou od 01.05.2019 v sume 1,50 €), a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v noci, náhradné voľno.

### **Časť 10.**

#### **Mzda a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a nedeľu**

41. Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu počas soboty mzdové zvýhodnenie v sume 0,75 € (s účinnosťou od 01.05.2019 v sume 1,50 €), a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v sobotu a nedeľu, náhradné voľno.  
Zamestnancovi patrí popri dosiahnutej mzde za každú odpracovanú hodinu počas nedele mzdové zvýhodnenie v sume 1,50 € (s účinnosťou od 01.05.2019 v sume 2,99 €), a to i vtedy, ak čerpal zamestnanec za prácu nadčas, konanú v nedeľu, náhradné voľno.
42. Na pracoviskách s nočnými zmenami sa sobota a nedeľa začína hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena a končí uplynutím 24 hodín od jej začiatku.  
Na ostatných pracoviskách sa za prácu v sobotu a v nedeľu považuje doba v tieto dni v čase od 00:00 hodín do 24:00 hodín.

### **Časť 11.**

#### **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce**

43. Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, ktoré príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu<sup>1</sup> a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým

---

<sup>1</sup> Zákon 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

---

ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

44. Pracovné činnosti, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia, sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia:
  - a) chemické faktory,
  - b) karcinogénne a mutagénne faktory,
  - c) biologické faktory,
  - d) prach,
  - e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).
45. Za sťažený výkon práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia 0,60 €/hod. za skutočne odpracovaný čas v prostredí, ktoré negatívne ovplyvňujú uvedené faktory.
46. Rozhodnutie o vyhlásení rizikových prác vydáva príslušný útvar Ministerstva dopravy a výstavby SR v súlade so zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

## **Časť 12.**

### **Mzda a náhrada za pracovnú pohotovosť**

47. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času, zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy, ide o pracovnú pohotovosť (§ 96 Zákonníka práce).
48. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas podľa § 85 Zákonníka práce. Za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi mzda v sume 2,99 €.
49. Čas, počas ktorého sa od zamestnanca nevyžaduje, aby zostal na pracovisku, ale aby bol k dispozícii zamestnávateľovi tak, aby mohol reagovať na výzvu zamestnávateľa vykonávať prácu a plniť povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, sa považuje za pracovnú pohotovosť v rámci pracovnej zmeny a nezapočítava sa do ustanoveného pracovného času. Za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi náhrada v sume 2,99 € (zákon č. 462/2007 Z.z. o organizácii pracovného času v doprave).
50. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do ustanoveného pracovného času. Za hodinu tejto pohotovosti patrí zamestnancovi náhrada v sume 0,60 €.
51. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas po naplnení kalendárnej, resp. turnusovej normy.

- 
52. Pracovnú pohotovosť na pracovisku a pracovnú pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.
53. Pracovnú pohotovosť v rámci pracovnej zmeny možno dohodnúť najviac na 24 hodín v týždni a 72 hodín v priebehu kalendárneho mesiaca.
54. Pracovnú pohotovosť zamestnancovi, na ktorého sa vzťahuje zákon 462/2007 Z.z. o pracovnom čase v doprave, môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 300 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom. Uvedený rozsah platí pre pohotovosť na pracovisku, pohotovosť v rámci pracovnej zmeny a pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska.
55. Pracovnú pohotovosť nie je možné nariadiť:
- a) mladistvým (§ 174 Zákonníka práce),
  - b) tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako 3 roky a osamelej žene a osamelému mužovi, ktorí sa trvalo starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov (§ 164 Zákonníka práce),
  - c) zamestnancovi, ktorému zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych príčin bol povolený kratší pracovný čas.
56. Ak nadväzuje pracovná pohotovosť na pracovisku bezprostredne na pracovnú zmenu, môže byť stanovená iba v takom rozsahu, aby s predchádzajúcou zmenou neprekročila 15 hodín.
57. U zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zákon 462/2007 Z.z. o pracovnom čase v doprave, musí byť pred nástupom na nasledujúcu pracovnú zmenu zabezpečený denný odpočinok s možnosťou odpočinku na lôžku u turnusových zamestnancov v rozsahu 6 hodín. Ak bola pracovná zmena kratšia ako 6 hodín, dĺžku denného odpočinku možno skrátiť najviac na čas trvania tejto pracovnej zmeny, nesmie byť však doba odpočinku kratšia ako 3 hodiny. U ostatných zamestnancov musí byť zabezpečený odpočinok v rozsahu minimálne 8 hodín.  
Po dohode s neturnusovým zamestnancom je možné túto dobu skrátiť, ak je zabezpečený odpočinok na lôžku (§ 13 zákona 462/2007 Z.z.).
58. Ak má zamestnanec rozvrhom zmien po ukončení pracovnej pohotovosti na pracovisku určenú ďalšiu zmenu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa v rozsahu, v ktorom minimálny odpočinok zasiahne do tejto pracovnej zmeny. Zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku a zamestnanec nastúpi do pracovnej zmeny po uplynutí času minimálneho odpočinku.
59. Ak je zamestnanec počas pohotovosti na pracovisku povolaný k pracovnému výkonu, začína pracovný čas výkonom práce na určenom pracovisku. V prípade, že s pracovným výkonom na určenom pracovisku súvisí príprava pomôcok, náradia, materiálu alebo ich premiestnenie, začína pracovný čas už touto činnosťou. Obdobne sa posudzuje činnosť po ukončení pracovného výkonu.
60. Pracovná pohotovosť skončí uplynutím doby, na ktorú bola stanovená, prípadne návratom na pracovisko po vykonaní práce (odstránení poruchy a pod.).
61. Ak je zamestnanec počas pohotovosti na dohodnutom mieste mimo pracoviska povolaný k výkonu práce, začína pracovný čas odchodom z dohodnutého miesta mimo pracoviska
-

- 
- na výkon práce a končí návratom na dohodnuté miesto.
62. Pohotovosť zamestnancov stavebného vlaku alebo zamestnancov ubytovaných v zariadeniach zamestnávateľa v mieste pracoviska sa považuje za pohotovosť na dohodnutom mieste mimo pracoviska.
  63. Ak je zamestnanec vyslaný na pracovnú pohotovosť na pracovisko mimo miesta pravidelného pracoviska, resp. k výkonu práce počas pohotovosti mimo miesta pravidelného pracoviska, patria mu aj náhrady cestovných výdavkov, pokiaľ splní podmienky pre ich výplatu.
  64. Ak nebude zamestnanec počas pracovnej pohotovosti z dôvodov ním zavinených včas k dispozícii, náhrada za pracovnú pohotovosť mu nepatrí. Toto konanie sa považuje za porušenie pracovnej disciplíny.

### **Časť 13.**

#### **Prémie**

65. Účelom poskytovania prémie je prehlbenie osobnej hmotnej stimulácie (ďalej len OHS) zamestnancov na plnení hospodárskych úloh a ocenenie ich výkonnosti, zodpovednosti, spoľahlivosti, tvorivosti, organizačných a riadiacich schopností a efektívneho využívania pracovného času.
66. Prémie tvoria motivačnú zložku mzdy a poskytujú sa zamestnancom diferencovane, podľa ich podielu na plnení úloh vnútornej organizačnej jednotky, zameraných na činnosti vyplývajúce z organizačného poriadku, pracovnej zmluvy, resp. pracovnej náplne.
67. Prémie sa poskytujú po vyhodnotení stanovených ukazovateľov OHS v závislosti od ich plnenia, s prihliadnutím na odpracované hodiny v príslušnom období. O konkrétnych podmienkach priznania prémie sa vedie prehľadná evidencia. Ukazovatele sa stanovujú v súlade s cieľmi ŽSR.
68. Prémie je možné poskytovať všetkým zamestnancom, ktorí samostatne vykonávajú prácu, zamestnancom novoprijatým, ak splnia požadované odborné kritériá (odborné skúšky) k samostatnému výkonu práce. Neposkytujú sa zamestnancom s dohodnutou zmluvnou mzdou a absolventom škôl, prijatým na základe adaptačného programu, až do doby ich zaradenia na samostatný výkon práce.
69. Okruh zamestnancov pre poskytovanie prémie, ukazovatele OHS, spôsob ich vyhodnotenia a objem prostriedkov na prémie v závislosti od vývoja priemernej mzdy stanoví:
  - a) zamestnancom generálneho riaditeľstva, účelových stredísk a námestníkom riaditeľa VOJ – generálny riaditeľ
  - b) zamestnancom VOJ – príslušný riaditeľ VOJ
70. Každá vnútorná organizačná jednotka musí mať vypracované zásady pre poskytovanie prémie (Prémiový poriadok), v ktorých stanoví objem mzdových prostriedkov na prémie a ich výšku, ukazovatele OHS, obdobie ich viazanosti, spôsob vyhodnotenia a zodpovedných zamestnancov, ako aj spôsob krátenia prémie pri nesplnení ukazovateľa. Zásady pre poskytovanie prémie musia byť dohodnuté s príslušnou odborovou organizáciou.

- 
71. So stanovenými zásadami pre poskytovanie prémie musia byť zamestnanci vopred preukázateľne oboznámení.

## **Časť 14. Odmeny**

72. Účelom poskytovania odmien zamestnancom ŽSR je prehlbovanie motivácie zamestnancov pri realizovaní mimoriadnych prác aj nad rámec pracovnej náplne, mimoriadnych činností nariadených nad stanovený rámec fondu pracovného času, iniciatívnu tvorivú činnosť, plnenie mimoriadnych tímových úloh a aktívnu účasť v špecializovaných odborných komisiách.
73. Priznanie odmeny musí byť zdôvodnené náročnosťou splnených úloh, ich významom a individuálnou zásluhosťou, o čom sa vedie prehľadná evidencia.
74. Objem mzdových prostriedkov na odmeny a zásady ich poskytovania stanoví generálny riaditeľ spravidla v období tvorby plánu práce na bežný kalendárny rok rozhodnutím o zriadení Fondu odmien generálneho riaditeľa ŽSR a Fondu odmien riaditeľa VOJ.
75. Na odmeny nie je právny nárok v prípade, ak zamestnanec nesplní kritériá pre ich priznanie. Nie je možné ich poskytovať za bežné plnenie pracovných povinností, ako náhradu za inú mzdovú formu a pri nedodržaní zásad stanovených Ekonomickými pravidlami ŽSR.  
Zamestnancom, ktorí zistili a odstránili nebezpečenstvo, zabránili alebo sa podieľali na zabránení vzniku škôd, nehodových udalostí a úrazov v podmienkach ŽSR. Odmena sa poskytuje v sume maximálne 332 € podľa podielu na zistení a odstránení mimoriadnej udalosti

## **Časť 15. Osobitný príplatok**

76. Osobitným príplatkom sa odmeňujú schopnosti zamestnancov vykonávať odborné činnosti v záujme zamestnávateľa, ktoré nevyplývajú priamo z charakteristiky typovej pozície v Katalógu typových pozícií ŽSR, ale sú navyše dohodnuté ako pracovná činnosť v pracovnej zmluve (napr. výkon žeriavnika, zvarača, vodiča pracovného stroja, motorového vozíka, cestného motorového vozidla, používanie cudzieho jazyka a pod.).  
Na vykonávanie týchto činností, s výnimkou používania cudzieho jazyka, musí mať zamestnanec príslušné platné odborné osvedčenie a zdravotnú spôsobilosť na prácu podľa príslušnej legislatívy.
77. Osobitný príplatok sa poskytuje v sume 0,50 € na hodinu za skutočne odpracovaný čas. Pri prácach trvajúcich menej ako jednu hodinu je možné zlomky odpracovaných hodín spočítať.
78. Osobitný príplatok sa poskytuje:  
hlavnému inštruktorovi Dvz (v systéme duálneho vzdelávania), ktorý má na pracovisku pridelených žiakov, ktorým vedie evidenciu, plánovanie, prípravu a organizovanie v rámci odborného výcviku, mesačne v sume:

- 
- a) 60 EUR – pri pridelení 1 žiaka
  - b) 80 EUR – pri pridelení 2 žiakov
  - c) 100 EUR – pri pridelení 3 žiakov
- s prihladením na odpracované dni hlavného inštruktora Dvz, počas ktorých mal žiak plánovaný odborný výcvik.

79. Osobitný príplatok sa poskytuje zamestnancom, ktorí vykonávajú dlhodobu montážne práce na staveniskách a pracoviskách podobného charakteru bez denného návratu do miesta bydliska (prechodne ubytovaní v maringotkách, ubytovacích vozňoch a pod.) v sume 0,80 € za odpracovanú zmenu. Je možné ho poskytnúť iba minimálne za tri za sebou odpracované zmeny na montážnych prácach s ubytovaním v uvedených zariadeniach, o čom sa vedie prehľadná evidencia. Príplatok nepatrí zamestnancom pri krátkodobej účasti na týchto prácach.
80. Osobitný príplatok sa poskytuje zamestnancom ŽSR za predaj cestovných lístkov na základe mandátnej zmluvy so ZSSK.

## **Časť 16.**

### **Odmeňovanie zamestnancov v období prípravy na výkon povolania**

81. Novoprijatí zamestnanci, ktorí prvýkrát nastúpia do pracovného pomeru k zamestnávateľovi, sa zaraďujú do tarifnej triedy podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (aj počas skúšobnej doby).
82. Novoprijatí zamestnanci, s ktorými je v pracovnej zmluve dohodnuté získanie odbornej spôsobilosti, sa zaraďujú do TT typovej pozície, na ktorú sa pripravujú podľa RPM alebo o jednu TT nižšie. V prípade rozpätia TT sa zaria do najnižšej TT príslušnej typovej pozície podľa KTP alebo o jednu TT nižšie. Zamestnanec je takto zaradený až do získania odbornej spôsobilosti, t.j. získania preukazu odbornej spôsobilosti. Uvedeným zamestnancom sa počas získavania odbornej spôsobilosti nepridelujú prémie.
83. Absolventi škôl prijatí v zmysle *Adaptačného programu absolventov vybraných škôl* sú odmeňovaní mzdou o jednu tarifnú triedu nižšie, ako je zaradená typová pozícia, na ktorú sa pripravujú.
84. Ostatní zamestnanci, s ktorými je dohodnuté získanie odbornej spôsobilosti, sa zaraďujú do TT typovej pozície, na ktorú sa pripravujú podľa RPM alebo o jednu TT nižšie. V prípade rozpätia TT sa zaria do najnižšej TT príslušnej typovej pozície podľa KTP alebo o jednu TT nižšie. Zamestnanec je takto zaradený až do získania odbornej spôsobilosti, t.j. získania preukazu odbornej spôsobilosti. Uvedeným zamestnancom sa počas získavania odbornej spôsobilosti pridávajú prémie vo výške priemernej prémie zamestnanca v predchádzajúcom kalendárnom štvrtroku.
85. Zamestnanci, ktorí úspešne absolvovali odbornú skúšku potrebnú na výkon práce a k samostatnému výkonu práce sa od nich vyžaduje poznanie nového pracoviska (železničnej stanice, trate a pod.), sú odmeňovaní mzdou ako pri výkone práce, na ktorú sa pripravujú.

---

## **Časť 17.**

### **Odmeňovanie pri zaškoľovaní**

86. Zamestnancovi, ktorý je pri výkone vlastnej práce poverený zaškoľovaním zamestnanca, patrí počas doby zaškoľovania okrem dosiahnutej mzdy za výkon vlastnej práce aj príplatok za zaškoľovanie v sume:
- 25 % hodinovej tarifnej mzdy pri zaškoľovaní 1 zamestnanca,
  - 30 % hodinovej tarifnej mzdy pri zaškoľovaní 2 zamestnancov.
- Príplatok sa poskytuje aj pri zaškoľovaní študentov a žiakov, ktorým odborný výcvik, odborná prax alebo praktický výcvik vyplýva zo zmluvy o duálnom vzdelávaní, z rámcovej zmluvy o spolupráci so strednými školami alebo so Žilinskou univerzitou. Príplatok sa poskytuje podľa súbehu odpracovaných hodín školiteľa a zaškoľovaného. Príslušný vedúci zamestnanec vedie prehľadnú evidenciu o zaškoľovaní.

## **Časť 18.**

### **Odmeňovanie účasti na školení, ďalšom vzdelávaní a rekvalifikácii**

87. Účasť na ďalšom vzdelávaní, prostredníctvom ktorého má zamestnanec získať predpoklady stanovené právnymi predpismi alebo požiadavky nevyhnutné pre riadny výkon práce, dohodnuté v pracovnej zmluve, sa posudzujú ako prekážka v práci na strane zamestnanca (§ 140 Zákonníka práce).
88. Účasť na školení a ďalšom vzdelávaní za účelom prehĺbenia kvalifikácie k výkonu práce, dohodnutého v pracovnej zmluve, je odmeňovaná ako výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda (§ 154 ods. 3 Zákonníka práce).
89. Za výkon práce sa považuje účasť na odbornom školení, pravidelnom poučovaní a preskúšaní nariadenom zamestnávateľom, ktoré je posudzované ako povinnosť vyplývajúca z výkonu dohodnutého druhu práce podľa príslušných predpisov.
90. Zamestnanci rekvalifikovaní na základe vnútorného predpisu zamestnávateľa, ktorých rekvalifikácia sa uskutočňuje v pracovnom čase, sú počas účasti na nej odmeňovaní mzdou (§ 154 ods. 2 Zákonníka práce).

## **Časť 19.**

### **Odmeňovanie pri prekážkach v práci na strane zamestnávateľa**

91. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prestoj, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 1 Zákonníka práce).
92. Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 2 Zákonníka práce).

---

## **Časť 20.**

### **Odmeňovanie pri nariadených lekárskejších prehliadkach**

93. Pri účasti na nariadených lekárskejších prehliadkach poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
94. Ak vykonáva nariadenú lekársku prehliadku turnusový zamestnanec vo svojom turnusovom voľne, započíta sa mu čas trvania lekárskej prehliadky v rozsahu 8,0 hodín do pracovného času ako výkon práce.

## **Časť 21.**

### **Odmeňovanie pri nehodách**

95. Ak zamestnanec zavlní nehodu alebo ohrozí bezpečnosť železničnej prevádzky a ďalej v práci nepokračuje, mzda mu za čas od vzniku nehodovej udalosti do skončenia pracovnej zmeny nepatrí.
96. V prípade, keď sa preukáže, že zamestnanec nenesie na nehodovej udalosti vinu alebo spoluvinu, doplatí sa mu čiastka, o ktorú mu bola mzda krátená.
97. Do doby splnenia všetkých podmienok spôsobilosti pre výkon práce sa jedná o prekážku na strane zamestnanca.

## **Časť 22.**

### **Stanovenie odbornej praxe a doby trvania pracovného pomeru**

98. Pre účely započítania odbornej praxe v ŽSR sa započítavajú všetky doby, počas ktorých trval platný pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi, k zamestnávateľom alebo orgánom majúcim vzťah k odboru železničnej dopravy v pôsobnosti rezortu dopravy (vrátane k príslušným orgánom štátnej správy) a k ich právnym predchodcom bez rozdielu povolania, funkcie (pracovnej činnosti). Odpracované doby sa (aj v prípade prerušenia) spočítavajú.
99. Pre účely započítania odbornej praxe v ŽSR sa môžu započítať doby trvania pracovného pomeru mimo zamestnávateľa alebo doby samostatne zárobkovo činnnej osoby v odbore zodpovedajúcom dohodnutému druhu práce u zamestnávateľa. O rozsahu započítania týchto dôb rozhodne zamestnanec poverený na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch podľa miery využitia teoretických znalostí a praktických skúseností pre vykonávanú prácu. Doby trvania pracovného pomeru mimo zamestnávateľa v odbore nezodpovedajúcom dohodnutému druhu práce, sa do odbornej praxe nezapočítavajú.
100. Dôkazné bremeno o získanej odbornej praxi mimo ŽSR je na strane zamestnanca (napr. pracovná zmluva, pracovná náplň, živnostenský list a pod.).

---

101. Do doby trvania pracovného pomeru v ŽSR sa tiež započítava pracovný pomer zamestnancov odborových orgánov pôsobiacich v rámci ŽSR, a ich právneho predchodcu, vrátane činnosti dlhodobo uvoľnených zamestnancov pre odborové organizácie.

102. Pre účely poskytovania odmien:

- pri pracovnom výročí zo sociálneho fondu,
- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov,

sa do doby trvania pracovného pomeru započítavajú doby trvania pracovného pomeru v ŽSR a ich právneho predchodcu, ako aj doba, ktorú zamestnanec po skončení pracovného pomeru u ŽSR odpracoval u Železničnej spoločnosti, a. s., Železničnej spoločnosti Slovensko, a. s. Bratislava a u Železničnej spoločnosti Cargo Slovakia, a. s., ak ide o pracovné pomery bezprostredne na seba nadväzujúce<sup>2</sup>.

- pri odchode do dôchodku,

sa do doby trvania pracovného pomeru započítavajú len doby trvania pracovného pomeru v ŽSR a ich právneho predchodcu.

Do doby trvania pracovného pomeru v ŽSR pre účely poskytovania odmien, uvedených v tomto bode, sa započíta aj doba zamestnania v ÚVTD, ktoré bolo v rámci transformačných procesov do ČSD začlenené.

## **Časť 23.**

### **Priemerný a pravdepodobný zárobok na pracovnoprávne účely**

103. Zisťovanie priemerného zárobku na pracovnoprávne účely (ďalej len priemerný zárobok) sa riadi ustanoveniami §§ 134 a 135 Zákonníka práce.

104. Priemerný zárobok zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Zisťuje sa vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka.

105. Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín, pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného fondu pracovného času zamestnanca.

106. Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období. Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov.

---

<sup>2</sup> Metodický pokyn námestníka GR pre EZ k aplikácii bodu 3 KZ ŽSR 2017-2018.

107. Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.
108. Pri vzniku pracovného pomeru v priebehu predchádzajúceho kalendárneho štvrťroka je rozhodujúce obdobie doba od vzniku zamestnania do konca kalendárneho štvrťroka, ak zamestnanec v tejto dobe odpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín.
109. Pri vzniku pracovného pomeru v kalendárnom štvrťroku, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok vypočítať, je rozhodujúcim obdobím predchádzajúci kalendárny štvrťrok.
110. Za odpracovaný deň pre posúdenie rozhodujúceho obdobia sa považuje deň, v ktorom zamestnanec vykonával prácu podľa rozvrhu zmien.
111. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa použije v celom nasledujúcom štvrťroku.
112. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol v stanovenom pracovnom čase v rozhodujúcom období. Ak je pravdepodobný zárobok nižší ako minimálna mzda, zvýši sa na výšku zodpovedajúcu minimálnej mzde.

## **Časť 24.**

### **Fond pracovného času**

113. V rámci pracovného času aj nad stanovený pracovný čas (pri práci nadčas) sa sčítajú a preplácajú v zúčtovacom období všetky zlomky odpracovaných hodín. Rovnako sa postupuje u hodín, za ktoré patrí náhrada mzdy a náhrada za pracovnú pohotovosť.
114. Na konci zúčtovacieho obdobia sa zlomky hodín nezaokrúhľujú, to znamená, že sa preplácajú v plnom rozsahu u všetkých zložiek mzdy.

**Tabuľka pre prevod minút na stotiny hodiny (podľa SAP ECC)**

Počet minút	Prevod na hodiny	Počet minút	Prevod na hodiny	Počet minút	Prevod na hodiny
1	0,02	21	0,35	41	0,68
2	0,03	22	0,37	42	0,70
3	0,05	23	0,38	43	0,72
4	0,07	24	0,40	44	0,73
5	0,08	25	0,42	45	0,75
6	0,10	26	0,43	46	0,77
7	0,12	27	0,45	47	0,78
8	0,13	28	0,47	48	0,80

9	0,15	29	0,48	49	0,82
10	0,17	30	0,50	50	0,83
11	0,18	31	0,52	51	0,85
12	0,20	32	0,53	52	0,87
13	0,22	33	0,55	53	0,88
14	0,23	34	0,57	54	0,90
15	0,25	35	0,58	55	0,92
16	0,27	36	0,60	56	0,93
17	0,28	37	0,62	57	0,95
18	0,30	38	0,63	58	0,97
19	0,32	39	0,65	59	0,98
20	0,33	40	0,67	60	1,00

115. Ak je u zamestnanca potrebné zistiť priemernú mesačnú mzdu (napr. pri výpočte odstupného, odchodného a pod.) použije sa pri výpočte priemerná mesačná norma hodín podľa tabuľky.

<b>Týždenný fond pracovného času</b>	<b>Priemerná mesačná norma hodín</b>
37 a ½ hodín	163,1
36 hodín	156,5

## **Časť 25. Záverečné ustanovenia**

116. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov vopred so zásadami odmeňovania, výškou mzdy a podmienkami pre jej poskytovanie a je povinný umožniť zamestnancom nahliadnuť do Smernice.
117. Za správne uplatňovanie Smernice zodpovedajú zamestnanci poverení na právne úkony v pracovnoprávnych vzťahoch.
118. Právne vzťahy, ktoré nie sú upravené Smernicou, sa riadia platnými právnymi predpismi.
119. Mzdové nároky, ktoré vznikli pred dňom účinnosti Smernice, sa posudzujú podľa doterajších predpisov.
120. Dňom účinnosti tejto Smernice ruším „Smernicu pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR“ číslo 10056/2012/O510-1 zo dňa 03.01.2012.
121. Smernica nadobúda účinnosť dňom 1. februára 2019.

Príloha Smernice pre odmeňovanie zamestnancov ŽSR

**Tabuľka tarifných tried**

Tarifná trieda	Mesačná tarifná mzda (EUR)	Hodinová tarifná mzda v €	
		37,5 FPC	36 FPC 156,5
N01	550	3,37	3,51
N02	600	3,68	3,83
N03	650	3,99	4,15
N04	700	4,29	4,47
N05	750	4,60	4,79
N06	800	4,90	5,11
N07	850	5,21	5,43
N08	900	5,52	5,75
N09	950	5,82	6,07
N10	1 000	6,13	6,39
N11	1 050	6,44	6,71
N12	1 100	6,74	7,03
N13	1 150	7,05	7,35
N14	1 200	7,36	7,67
N15	1 250	7,66	7,99
N16	1 300	7,97	8,31
N17	1 350	8,28	8,63
N18	1 400	8,58	8,95
N19	1 450	8,89	9,27
N20	1 500	9,20	9,58
1	497	3,05	3,18
2	522	3,20	3,34
3	566	3,47	3,62
4	592	3,63	3,78
5	621	3,81	3,97
6	652	4,00	4,17
7	686	4,21	4,38
8	720	4,41	4,60
9	762	4,67	4,87
10	795	4,87	5,08
11	837	5,13	5,35
12	862	5,29	5,51
13	898	5,51	5,74
14	935	5,73	5,97
15	975	5,98	6,23
16	1 030	6,32	6,58
17	1 110	6,81	7,09
18	1 204	7,38	7,69
19	1 314	8,06	8,40
20	1 438	8,82	9,19

---

## Príloha č. 2 Sociálny fond ŽSR

### Sociálny fond ŽSR

#### Čl. 1

#### Tvorba sociálneho fondu a jeho účel

1. ŽSR podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a zákona č. 258/1993 Z.z. o Železničiaroch SR v znení neskorších predpisov tvoria sociálny fond.  
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. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú len zamestnancom v evidenčnom stave.
2. Základom na určenie mesačného prídelu do sociálneho fondu je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok pre pracovnoprávne účely. Sociálny fond sa vedie na osobitnom analytickom účte.
3. Zdrojom tvorby sociálneho fondu ŽSR je podľa § 3 a 4 zákona o sociálnom fonde:
  - zostatok sociálneho fondu k 31.12. príslušného kalendárneho roka,
  - povinný prídela do sociálneho fondu vo výške 0,6 % súhrnu hrubých miezd (podľa § 118. ods. 2 ZP) zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, maximálne 1 % súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, za podmienky dosiahnutia zisku ŽSR za predchádzajúci kalendárny rok (podľa § 3 ods. 2 Zákona o sociálnom fonde),
  - ďalší prídela vo výške 0,5 % súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - ďalšími zdrojmi sú dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do sociálneho fondu.
4. Na analytický účet ŽSR sa prídela mesačného sociálneho fondu zaúčtuje najneskôr v deň dohodnutý na výplatu miezd. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho kalendárneho roka, s výnimkou plnenia príspevku podľa Čl. 2.6.
5. Čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa zabezpečuje podľa rozpočtu. Rozpočet sociálneho fondu sa schvaľuje najneskôr do 31. januára príslušného kalendárneho roka. Kontrola čerpania prostriedkov sociálneho fondu sa vykoná súčasne s kontrolou plnenia kolektívnej zmluvy.

#### Čl. 2

#### Použitie sociálneho fondu

6. Príspevok zo sociálneho fondu, v zmysle týchto zásad, možno poskytnúť v určenom rozsahu nielen zamestnancovi, ale aj pre účely potrieb jeho rodinných príslušníkov. Za

---

rodinného príslušníka sa na účely poskytovania príspevku považuje manželka (manžel) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca (okruh nezaopatrených detí vymedzuje ustanovenie § 3 zákona č. 600/2003 Z.z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

7. Príspevok zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie, sa poskytuje po schválení námestníkom generálneho riaditeľa pre ľudské zdroje alebo ním poverených osôb. Príspevok zo sociálneho fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie a pracovných výročí sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorú je potrebné doručiť na Odbor riadenia ľudských zdrojov alebo príslušné regionálne pracovisko LZ. V žiadosti je potrebné uviesť meno žiadateľa, výšku príspevku, odôvodniť žiadosť a doložiť ju podkladmi preukazujúcimi oprávnenosť nároku. Pri posudzovaní a schvaľovaní žiadostí o čerpanie prostriedkov sociálneho fondu sa postupuje podľa zákona č. 152/1994 Z.z., KZ a týchto Zásad, v rozsahu rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a zároveň sa prihliada na stav finančných prostriedkov sociálneho fondu. Poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu bude žiadateľovi vyplatený v najbližšom výplatnom termíne za kalendárny mesiac, v ktorom mu príspevok bol schválený.

### **Čl. 2.1.**

#### **Príspevok na stravovanie**

8. Na príspevok na stravovanie zamestnancov sa použijú finančné prostriedky sociálneho fondu tvorené podľa § 3 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 152/1994 Z. z., pričom príspevok z prostriedkov sociálneho fondu je vo výške 0,28 € z ceny jedla. Pri výpočte príspevku na stravovanie cez elektronický systém evidencie stravovania sa použije percentuálny podiel z hodnoty odobratej stravy, pričom percento predstavuje 0,28 € z ceny jedla.

### **Čl. 2.2**

#### **Príspevok na sociálnu výpomoc**

Finančné prostriedky určené na sociálnu výpomoc sa môžu použiť na:

9. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu:

a) jednorazovú sociálnu výpomoc v prípade:

- A. smrteľného pracovného úrazu,
- B. závažného pracovného úrazu,
- C. mimoriadne ťaživej životnej situácie (napr. pri zhoršení sociálnych podmienok v rodine z vážnych dôvodov alebo pri živeľnej pohrome): v uvedených prípadoch sa môže jednorazová sociálna výpomoc poskytnúť do výšky 664,00 €, v prípade živeľnej pohromy, pri ktorej je dokladovaná vzniknutá škoda nad 3 320,00 € až do výšky 996,00 €,
- D. úmrtia zamestnanca:
  - pohrebné sa poskytuje vo výške 400,00 € v najbližšom výplatnom termíne. Pohrebné sa poskytuje pozostalým v poradí manžel - manželka, deti, rodičia alebo iná osoba, ak žila so zamestnancom v čase smrti v spoločnej domácnosti, pričom zároveň musí ísť o osobu, ktorá obstarávala pohreb.

Jednorazovú sociálnu výpomoc je možné v odôvodnených prípadoch zlučovať.

b) sociálna výpomoc z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti sa môže poskytnúť pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti 60 kalendárnych dní v sume 67,00 € a za každých ďalších 30 kalendárnych dní práceneschopnosti 67,00 €, pričom výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v kalendárnom roku presiahnuť celkovú sumu 268,00 € u jedného zamestnanca.

Ak práceneschopnosť u zamestnanca pokračuje ešte z predchádzajúceho kalendárneho roka, považuje sa pre výplatu sociálnej výpomoci za jednu práceneschopnosť a maximálna výška tejto výpomoci je 268,00 €. Príspevok pri dlhodobej práceneschopnosti môže byť poskytnutý aj ako príspevok oslobodený od dane z príjmov, ak zamestnanec požiada o príspevok po splnení podmienky nepretržitej DPN 184 a viac dní.

## Čl. 2.3

### Peňažné dary

#### 10. Peňažné dary za udelenie

Druh plakety	Výška peňažného daru
plakety prof. Kňazovického	664,00 €
diamantovej Janského plakety	465,00 €
zlatej Janského plakety	332,00 €
striebornej Janského plakety	233,00 €
bronzovej Janského plakety	133,00 €

Peňažný dar sa poskytne na základe zamestnancom predloženého písomného osvedčenia.

#### 11. Dary pri pracovných výročiach

Poskytujú sa pre zamestnancov v evidenčnom stave ŽSR podľa celkovej dĺžky trvania pracovného pomeru v ŽSR a pri splnení podmienky odpracovania nepretržite minimálne päť rokov v ŽSR ku dňu pracovného výročia. Výška peňažného daru pri splnení podmienky je podľa počtu odpracovaných rokov nasledovná:

Odpracované roky v ŽSR	10	15	20	25	30	35	40
Výška peňažného daru	70,00	85,00	100,00	120,00	135,00	150,00	170,00

## Čl. 2.4

### Príspevok na realizáciu podnikovej sociálnej politiky

Finančné prostriedky určené na realizáciu podnikovej sociálnej politiky sa môžu použiť nasledovne:

#### 12. Použitie prostriedkov zo sociálneho fondu:

Jedenkrát ročne príspevok na rekreačný pobyt zamestnanca ŽSR v trvaní minimálne tri dni v jednom z nasledujúcich rekreačných zariadení:

- príspevok 50,00 € vrátane DPH (2x nocľah, 2x raňajky, 2x večera, 2x bazén) v SIP Strečno,
- príspevok 35,00 € vrátane DPH (2x nocľah, 2x raňajky) a 50,00 € vrátane DPH (3x nocľah, 3x raňajky) v ÚZ Starý Smokovec,
- príspevok 30,00 € vrátane DPH (2x nocľah) v ÚZ Šancová Bratislava a ÚZ Bajzova Košice,
- príspevok 50,00 € vrátane DPH v rekreačných zariadeniach, ktoré sú vo vlastníctve alebo v prenájme odborových organizácií pôsobiacich na ŽSR, spolu najviac 240 príspevkov v celkovej sume 12 000,00 €.

Zoznam týchto rekreačných zariadení je nasledovný:

<b>Zoznam rekreačných zariadení</b>	
1/ ZO OZŽ pri ŽST Bratislava východ	rekreačné zariadenie – Dunaj – lokalita Dobšinská Maša – Dedinky – Rožňava LV č. 446 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
2/ ZO OZŽ pri ŽTS TO Nové Zámky, Šaľa, Štúrovo, MDS Nové Zámky	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Štrba – chatová oblasť č. 3 Tatranská Štrba, chata č. 3049 (v prenájme ZO OZŽ), rekreačné zariadenie – katastrálne územie Sklené Teplice – chata č. 51 a č. 52 (v prenájme ZO OZŽ)
3/ ZO OZŽ pri ŽTS Traťový obvod Topoľčany	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Chalmová parc. č. 1133/1 (v prenájme ZO OZŽ)
4/ ZO OZŽ pri SHM Bratislava	rekreačné zariadenie – súpisné číslo 95 v katastrálnom území Tatranská Lomnica, parcela č. 403 (v prenájme ZO OZŽ)
5/ ZO OZŽ pri DDC Správa energetiky a elektrotechniky Bratislava	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Štrba, LV č. 3471, súpisné číslo: 3215 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
6/ ZO OZŽ pri Správe oznamovacej a zabezpečovacej techniky Žilina	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Štrba, LV č. 4107, súpisné číslo: 3017 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
7/ ZO OZŽ pri Správe energetiky a elektrotechniky Vrútky	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Štrba, LV č. 3461, súpisné číslo: 3210 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
8/ ZO OZŽ pri ŽST Zvolen	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Môťová, LV č. 1429, súpisné číslo: 54 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
9/ ZO OZŽ pri Traťových obvodoch Rimavská Sobota	rekreačné zariadenie – chata na Zbojskej – LV č. 2128 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
10/ ZO OZŽ pri Správe železničných tratí a stavieb Zvolen	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Donovaly, LV č. 540, súpisné číslo: 726 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
11/ ZO OZŽ pri Správe telekomunikačnej a zabezpečovacej techniky Zvolen	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Veľká Lomnica, LV č. 170, súpisné číslo: 93 (v prenájme ZO OZŽ)
12/ ZO OZŽ pri Prevádzkovom riaditeľstve Zvolen	rekreačné zariadenie – katastrálne územie Kováčová, LV č. 776, súpisné číslo: 423 (vo vlastníctve ZO OZŽ)
13/ ZO OZŽ pri TO Košice	rekreačné zariadenie – TATRANKA, Tatranská Štrba č. 30/3, katastrálne územie Štrba (v prenájme ZO OZŽ) Rekreačné zariadenie - Zemplínska Šírava
14/ FPP pri ŽST Zvolen	rekreačné zariadenie na Podhájskej – katastrálne územie Podhájska ( v prenájme FPP)

---

## Čl. 2.5

### Príspevok na regeneráciu zo SF

13. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytnie po dohode s príslušnými odborovými orgánmi VOJ formou peňažného plnenia v jednotnej paušálnej sume podľa počtu zamestnancov. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily môže zamestnanec využiť ako príspevok na rekreáciu, turistický zájazd, liečebný pobyt, ambulantnú kúpeľnú liečbu, na vstupenky na kultúrne, telovýchovné a športové akcie, pričom zamestnanec výdavky zamestnávateľovi nepreukazuje.

## Čl. 2.6

### Príspevok na činnosť odborovej organizácie

14. ŽSR poskytne príspevok vo výške 0,03 % zo základu pre určenie ročného prídeltu do sociálneho fondu podľa §4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na kolektívne vyjednávanie, najmä na prípravu na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb (napr. vzdelávanie). Podmienky poskytovania príspevku upraví osobitná dohoda medzi ŽSR a odborovou organizáciou, v rámci ktorej bude upravený rozsah a podmienky poskytnutia príspevku.

## Čl. 3

### Záverečné ustanovenia

15. Príspevky poskytnuté zo sociálneho fondu zamestnancovi tvoria úhrn príjmov zamestnanca poskytnutých v súvislosti s výkonom závislej činnosti. Príjmom z prostriedkov sociálneho fondu sa rozumie každý príspevok poskytnutý bez ohľadu na formu poskytnutia. Príspevky zo sociálneho fondu, ktoré podliehajú dani z príjmov podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších prepisov, sú zároveň súčasťou vymeriavacieho základu pre výpočet poistného na príslušné druhy poistení odvádzaného za zamestnávateľa a za zamestnanca a sú evidované a realizované cez výplatnú pásku zamestnanca.

## POŽIADAVKA NA PRÍSPEVOK ZO SOCIÁLNEHO FONDU ŽSR

Meno a priezvisko zamestnanca:

osobné číslo:

Pracovisko zamestnanca:

typová pozícia:

Odporučená suma vedúcim zamestnancom:	v € <input type="text"/>
Odporučil: <i>(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis a pečiatka)</i>	
dňa:	

Odporučená suma zástupcom odborovej organizácie:	v € <input type="text"/>
Odporučil: <i>(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis a pečiatka)</i>	
dňa:	

Požiadavka prijatá na schválenie do komisie (O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ) dňa:	
Prijal: <i>(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis a pečiatka)</i>	

Odsúhlasená suma v komisii (O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ):	v € <input type="text"/>
Odsúhlasil: <i>(čitateľne vypísané meno, funkcia, pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis a pečiatka)</i>	
dňa:	podpis:

<b>V zmysle Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2019-2020</b>	v € <input type="text"/>
<b>schvaľujem sumu na vyplatenie.</b>	
<b>Vyplatenie schválenej sumy zabezpečí O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ zamestnanca v najbližšom výplatnom termíne spolu so mzdou na príslušnom mzdovom druhu.</b>	
<b>Uvedené príspevky zo sociálneho fondu okrem príspevkov na MzD 7903 a 7904 podliehajú dani z príjmu vo výške 19% podľa zákona č. 595/2003 Z.z.</b>	
<b>O510 GR ŽSR alebo príslušné ÚS RP LZ zamestnanca zabezpečí informáciu pre zamestnanca o výsledku schválenia jeho požiadavky.</b>	
<b>Schválil:</b>	
dňa:	podpis:
<b>Za správnosť vyhotovenia:</b>	

Kópia schválenej požiadavky zo sociálneho fondu zaslaná na odbor 310 GR ŽSR dňa:

Zaslal *(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko, vedľa podpis)* :

Kópia schválenej požiadavky odoslaná na VOJ, ÚS, odbor GR dňa:

Zaslal *(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko, vedľa podpis)* :

Zamestnancovi odoslaná informácia o schválení jeho požiadavky dňa:

Zaslal *(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko, vedľa podpis)* :

Kópia schválenej požiadavky odoslaná do mzdovej učtárne dňa:

Zaslal *(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko, vedľa podpis)* :

Do mzdy zamestnanca zaučítované dňa:

Zaučítaval *(čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko, vedľa podpis)* :

## POŽIADAVKA NA PRÍSPEVOK ZO SOCIÁLNEHO FONDU ŽSR

Číslo požiadavky:

/ zo dňa:

Vybavuje:

tel:

e-mail:

Meno a priezvisko zamestnanca:

Pracovisko zamestnanca:

SOCIÁLNY FOND ŽSR																															
<b>Jednorazová sociálna výpomoc*</b> (podľa článku 2.2 bod 9 písm. a) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2019-2020)			<table border="1"> <tr><th>MzD</th></tr> <tr><td>7901</td></tr> <tr><td>7901</td></tr> <tr><td>7803</td></tr> <tr><td>7904</td></tr> </table>	MzD	7901	7901	7803	7904																							
MzD																															
7901																															
7901																															
7803																															
7904																															
<input type="checkbox"/>	závažný, smrteľný pracovný úraz																														
<input type="checkbox"/>	mimoriadne ťaživá životná situácia																														
<input type="checkbox"/>	pohreb zamestnanca																														
<input type="checkbox"/>	príspevok oslobodený od dane z príjmov - soc. výpomoc z dôvodu živej pohromy alebo z dôvodu úmrtia blízkej osoby																														
Zdôvodnenie žiadosti:																															
Meno a adresa pozostalej príbuznej osoby v prípade požiadavky na príspevok na pohreb zamestnanca:																															
Počet príloh dokladujúcich opísaný stav: <input type="text"/>																															
<b>(V prípade mimoriadne ťaživej životnej situácie je nutné zdokladovať celkový príjem rodiny!)</b>																															
<b>Plaketa za darčovstvo krvi*</b> (podľa článku 2.3 bod 10) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2019-2020)			<table border="1"> <tr><th>MzD</th></tr> <tr><td>7908</td></tr> <tr><td>7908</td></tr> <tr><td>7908</td></tr> <tr><td>7908</td></tr> <tr><td>7908</td></tr> <tr><td>7908</td></tr> </table>	MzD	7908	7908	7908	7908	7908	7908																					
MzD																															
7908																															
7908																															
7908																															
7908																															
7908																															
7908																															
<input type="checkbox"/>	Janského zlatá																														
<input type="checkbox"/>	Janského diamantová																														
<input type="checkbox"/>	prof. Kňazovického																														
<input type="checkbox"/>	Janského bronzová																														
<input type="checkbox"/>	Janského strieborná																														
Overil s originálom a kópiu plakety archivoval ( <i>čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis</i> ):																															
<b>Dlhodobá pracovná neschopnosť - DPN</b> (podľa článku 2.2 bod 9 písm. b) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2019-2020)			<table border="1"> <tr><th>MzD</th></tr> <tr><td>7802</td></tr> <tr><td>7903 *</td></tr> </table>	MzD	7802	7903 *																									
MzD																															
7802																															
7903 *																															
<input type="checkbox"/>	60 kal dní	trvanie dlhodobej práceneschopnosti	od (dátum) do (dátum)																												
<input type="checkbox"/>	90 kal dní																														
<input type="checkbox"/>	120 kal dní																														
<input type="checkbox"/>	150 a viac kal dní																														
Overil ( <i>čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis</i> ):																															
<b>* MzD 7903 sa použije pre príspevok oslobodený od dane z príjmov iba v prípade, ak má PN nepretržité trvanie 184 a viac dní</b>																															
<b>Dar pri pracovných výročiach*</b> (podľa článku 2.3 bod 11) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2019-2020)			<table border="1"> <tr><th>MzD</th></tr> <tr><td>7907</td></tr> </table>	MzD	7907																										
MzD																															
7907																															
<input type="checkbox"/>	10 rokov	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Výpočet odpracovaných rokov v ŽSR</th> </tr> <tr> <th></th> <th>od</th> <th>do</th> <th>spolu</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		Výpočet odpracovaných rokov v ŽSR					od	do	spolu																				
Výpočet odpracovaných rokov v ŽSR																															
	od			do	spolu																										
<input type="checkbox"/>	15 rokov																														
<input type="checkbox"/>	20 rokov																														
<input type="checkbox"/>	25 rokov																														
<input type="checkbox"/>	30 rokov																														
<input type="checkbox"/>	35 rokov																														
<input type="checkbox"/>	40 rokov																														
Overil ( <i>čitateľne vypísané meno, funkcia a pracovisko zodpovedného zamestnanca, vedľa podpis</i> ):																															
<b>Príspevok na regeneráciu</b> (podľa článku 2.5) Prílohy č. 2 Kolektívnej zmluvy ŽSR 2019-2020)			<table border="1"> <tr><th>MzD</th></tr> <tr><td>7906</td></tr> </table>	MzD	7906																										
MzD																															
7906																															
Účel:																															
Počet príloh dokladujúcich opísaný účel: <input type="text"/>																															

\* požadovanú skutočnosť označte X